



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

**AUTORA:**

Carrera Chóez María Elena

**MENCIÓN:**

EDUCACIÓN BÁSICA (8 ciclos)

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

Mgs. José Luis Arévalo Torres

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. José Luis Arévalo Torres**

**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.

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

Loja, junio del 2011



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

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

Yo, María Elena Carrera Chóez, 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.

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

C.I. 0920579851



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

**AUTORÍA:**

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

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

C.I. 0920579851



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

## **DEDICATORIA**

### ***A MI MADRE***

*El vacío de tu ausencia nadie podrá llenar,  
y es que volver y no encontrarte, es como vivir sin respirar.*

*Sé que desde el cielo velas por mí sin cesar,  
pero cual niña pequeña extraño tu calor maternal.*

*Es tu presencia amorosa que a mi lado siempre va.*

*Es tu sonrisa inocente que a cada instante me parece escuchar.*

*Porque aunque mi piel por los años se tenga que arrugar,*

*y tu cuerpo cenizas se vuelva por esa terrible ley mortal,*

*en tu corazón que aún late a prisa como queriendo hablar,*

*viviré como "la nena" que cuidaste y criaste hasta un día ver volar.*



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

## **AGRADECIMIENTO**

*“Cumple con la gratitud del peregrino, no olvidar nunca la fuente que apagó su sed, la palmera que le brindó frescor y sombra, y el dulce oasis donde vio abrirse un horizonte a su esperanza.”*

*A Dios, que nunca abandona la obra de sus manos.*

*A mi mami y a mi mamá por la tenacidad con la que me formaron.*

*A Madre Eulalia Marín y Hna. Marta Suárez, quienes me han brindado su amistad y su confianza y me han ayudado a fortalecer mi personalidad.*

*A los niños y niñas, que con su inocencia y ternura me hicieron luchar por este ideal y me han inspirado a caminar sin temores.*

*Al Instituto Niño Jesús de Praga, lugar donde inicié como docente y en cuyas aulas conocí que enseñar es una tarea sagrada que debe ir siempre acompañada de amor.*

*A la UTPL y mis maestros, que sin conocernos me han brindado sus conocimientos y valores que hoy me permiten ser mejor persona.*

## INDICE

	Pág.
PREELIMINARES	
Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	Vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	7
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	13
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje .....	17
3.1.4 El género y la profesión docente .....	21
3.1.5 Síntesis .....	23
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa .....	24
3.2.2 La demanda de educación de calidad .....	27
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	31
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	38
3.3.5 Síntesis .....	41

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición .....	42
3.3.2	Competencias profesionales .....	42
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI .....	45
3.3.4	Competencias profesionales docentes .....	48
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador .....	51
3.3.6	Síntesis .....	53
4.	METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación .....	54
4.2	Participantes de la investigación.....	54
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación .....	55
4.3.1	Técnicas .....	55
4.3.2	Instrumentos .....	55
4.4	Recursos .....	56
4.4.1	Humanos .....	56
4.4.2	Institucionales .....	56
4.4.3	Materiales .....	57
4.4.4	Económicos .....	57
4.5	Procedimiento .....	57
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	59
5.2	Situación laboral .....	63
5.3	Contexto laboral .....	73
5.4	Necesidades de formación .....	82
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones .....	86
6.2	Recomendaciones.....	87
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	88
8.	ANEXOS .....	90



## 1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación determina la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en pos de fijar pautas claves de acción para brindar una mejor formación a los futuros docentes.

La muestra que se ha tomado para desarrollar el análisis de la situación laboral corresponde a doce docentes titulados de la Universidad Técnica particular de Loja durante el período 2005-2010 y dos empleadores los mismos que radican en la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, encontrándose distribuidos en diferentes sectores de la urbe capitalina. Los instrumentos que se han utilizado para la recolección de la información de la presente investigación son cuestionarios dirigidos a los titulados y empleadores, los mismos que han sido tomados y adaptados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

La investigación realizada permite detectar que un alto porcentaje de los docentes titulados actualmente se encuentran desempeñándose en el área de su profesión, existiendo un índice más elevado de profesionales en Educación Inicial, y en su mayor parte se desempeñan en Instituciones particulares del sector urbano.

Se considera relevante que una gran parte de los encuestados expresaron que al iniciar sus estudios ya se encontraban desempeñándose en la docencia y que la formación recibida fortaleció sus conocimientos y metodologías de trabajo con los estudiantes.

También se ha podido detectar un alto nivel de satisfacción por parte de los empleadores en relación a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que éstos pueden desempeñarse con facilidad en las tareas asignadas sean estas de carácter curricular o extracurricular, así mismo es de gran importancia el desenvolvimiento que demuestran los titulados con experiencia docente, los mismos que son más seguros y desenvueltos en el trabajo y refiriéndose directamente a los titulados de la UTPL expresan que demuestran mayor liderazgo para la ejecución de tareas.

En la formación docente además es importante fortalecer la formación en valores, de tal forma que no se entregue a la sociedad simples profesionales, sino además seres humanos con una personalidad definida, con visión y proyección de futuro capaces de ser constructores de nuevas propuestas y modelos educativos.

## 2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta un verdadero desafío ofrecer una educación de calidad y para ello un punto de partida es identificar claramente los problemas de la docencia, sus nudos críticos, así como también sus fortalezas.

Las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior ubican a la Universidad como el eje fundamental en el progreso de la nación, en todos los ámbitos, ya que la Universidad como centro de formación prepara para la inserción en el mundo laboral a quienes son los encargados de guiar y a su vez formar a los futuros profesionales de un país, por ello que en muchos países la formación docente tiene un alto grado de implicación en las políticas de estado que se toman a fin de mejorar la formación de dichos docentes.

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Escuela de Ciencias de la Educación preocupada por la realidad laboral de sus titulados y por el impacto que como profesionales formados en esta universidad pueden ocasionar en la sociedad presenta este trabajo de investigación que permitirá no solo conocer una realidad económica, social y educativa sino además replantear procesos de formación y capacitación que ayuden a contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI, a fin de responder a las necesidades del sistema educativo del país y definir el perfil básico del docente ecuatoriano en base a las implicaciones que el mundo laboral le exige.

Desde el año 1976 la Universidad Técnica Particular de Loja oferta la carrera de Ciencias de la Educación, como respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional, debido a que no podían acceder al sistema educativo tradicional, es así como se inicia con este sistema educativo con un total de 1300 estudiantes distribuidos en los diferentes centros universitarios del país y que hoy cuenta con la aceptación de la sociedad ecuatoriana.

Con el fin de determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato de la ciudad de Quito, durante el período 2005-2010, se propone la presente temática de investigación la misma que permitirá definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad.

La realización de este trabajo se justifica al contar con el aval de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que ha permitido y facilitado los datos de los titulados para realizar el presente trabajo de investigación, así como también ha proporcionado matrices para la recolección de la información.

La particularidad de este trabajo radica en no haberse realizado otros trabajos de investigación relacionados a este tema, por cuanto esto le concede un alto grado de factibilidad e importancia.

En la realización del trabajo se han encontrado facilidades y limitaciones, entre las principales facilidades es justo destacar los datos e información proporcionada por la universidad en torno a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación del período 2005-2010, la disponibilidad de los titulados para responder a las encuestas, el acceso a las diferentes fuentes que registran los datos de los titulados, las fuentes de consulta para el desarrollo del marco teórico, la dirección y coordinación del equipo de docentes de la Universidad que han sido constantes en la asesoría y despeje de dudas. Entre las limitaciones la única un tanto significativa es las grandes distancias que se tuvo que recorrer para la aplicación de las encuestas a los titulados, ya que éstos viven en diferentes partes de la ciudad y prácticamente cada día se lograba encuestar solo a uno de los titulados.

El presente trabajo de investigación se basa en las encuestas aplicadas a los titulados de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja y a las autoridades de las instituciones educativas dónde laboran actualmente titulados de la Universidad, en la ciudad de Quito, dichas encuestas permiten conocer la realidad del titulado en Ciencias de la Educación, el nivel de satisfacción de las autoridades del Centro Educativo y consolidar una propuesta integral, de pregrado y postgrado,

que garantice la formación de un docente-investigador, sensible a los problemas de la cultura, un profesional que además sea buen lector y aliado de las TIC's.

Este trabajo además se fundamenta con un marco teórico distribuido de la siguiente manera:

Capítulo 1. Situación laboral docente

Capítulo 2. Contexto laboral

Capítulo 3. Necesidades de formación docente

A nivel del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Escuela de Ciencias de la Educación, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Objetivos específicos

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

La formación de buenos docentes constituye una prioridad, para ello la universidad tiene que articularse a los objetivos de desarrollo del país, en base al nuevo Proyecto de Ley, la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica, el Plan Decenal, el Plan Nacional de Desarrollo y las expectativas del mercado laboral, a

fin de mejorar la educación de todos los sectores del país y construir Patria desde la función que a cada uno corresponde.

La aplicación de las encuestas y el contacto directo con los encuestados, tanto titulados como empleadores permiten tener una visión general de la realidad laboral que enfrentan los titulados y a su vez la necesidad de formación y actualización continua, debido a que un número significativo de los titulados se encuentran actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional, al mismo tiempo que las autoridades de los diferentes centros educativos exigen mayor y mejor preparación para el desempeño docente ya que junto a las tareas docentes existen muchas otras actividades extracurriculares y competencias que el docente debe desarrollar en el ámbito laboral.

Como se ha mencionado en los actuales momentos es de gran importancia brindar calidad educativa a los estudiantes y padres de familia, esto exige satisfacer las expectativas no solo de los padres de familia que confían en la educación que imparte el docente sino además satisfacer las expectativas y necesidades de las autoridades o directivos de los centros educativos.

Este tema es de gran importancia ya que como docente me permite tener una visión global de las principales necesidades y falencias del sistema educativo del país, particularmente de la ciudad de Quito y me impulsa a mejorar mi nivel de formación para mejorar la calidad en mi labor docente. Para la UTPL, significa un verdadero aporte porque permite conocer la realidad sociodemográfica, laboral y nivel de actualización de sus titulados y al mismo tiempo mejorar la oferta y los programas académicos. A nivel general este trabajo permite fortalecer el Sistema Educativo del Ecuador, ya que se destacan algunos puntos clave para una mejor formación docente y desempeño dentro de las aulas.

### **3. MARCO TEÓRICO**

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

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

Al referirse a la formación docente es necesario primero tener claro que la formación es un proceso permanente de adquisición o restructuración de conductas, conocimientos, habilidades, valores que permitan desempeñarse profesionalmente en una función específica, en este caso la docente.

Ni ahora ni antes toda la educación superior estuvo concentrada en las universidades; pero sin embargo constituyen el núcleo más esencial. Siempre han existido institutos, facultades o colegios máximos precursores o coadyuvantes de las universidades y que han funcionado al margen, sin ningún ligamen con ellas. Por ello es fundamental que en la formación docente se involucren todas las instituciones que tienen esta tarea y se elabore un programa nacional de formación que permita brindar formación de calidad independientemente de la institución que le proporcione dicha formación.

Además la sociedad, por su propia naturaleza, siempre provoca, realiza y dirige la educación de sus miembros. Esta constituye una de las funciones esenciales e ineludibles de la sociedad. Se la puede considerar, a la sociedad, como un organismo vivo, que busca perpetuarse y subsistir a través de la educación de su gente.

La educación es una acción realizada a favor de los individuos que busca adaptarlo a su grupo social, civilizándolo y culturizándolo aunque también es cierto que la educación la suscita la sociedad a favor de sí misma, como función vital ineludible. Educar supone tratar con personas, sujetos libres y capaces de modificar y crear respuestas no previstas en los programas del profesor.

Se entiende por formación los procesos sistemáticos orientados a que una persona se inicie y/o se afiance en el oficio de educador, teniendo en cuenta los planes de estudio o formación que dicha preparación exige.

Existen diversos enfoques acerca de la formación, que incluyen desde concepciones en que el participante del programa de formación es entrenado por una institución para ser el ejecutor de un programa, hasta planteamientos de autoformación y reflexión desde la práctica.

Hay dos categorías básicas de formación: formación inicial y formación continua, al interior de las cuales se observan submodalidades, enfoques, paradigmas, modelos prácticos; además, en algunos casos, los límites entre la formación inicial y la continua son relativamente difusos.

La formación inicial, se encuentra a cargo de las universidades, institutos de formación y otras instituciones educativas que más adelante también se detallan, esta formación incluye un conjunto de experiencias de aprendizaje que hacen posible el ejercicio profesional básico para desempeñarse como educador. En esta etapa se puede incluir los programas de licenciatura y de profesor de primaria que otorgan las universidades o los institutos pedagógicos.

“La formación continua incluye todas las acciones para educadores de adultos que ya cuentan con la formación inicial en este campo, o bien que, aun sin contar con ésta, por estar “en servicio” o trabajando, tienen “el deber” de participar en este tipo de formación, asociada en forma directa o indirecta con el programa con el que están trabajando, particularmente con su administración”. (UNESCO, 2003)

Por otra parte la formación continua no solo debe atender la dimensión profesional sino además la humana, social e incluso cultura organizacional y procurar que los docentes estén involucrados en el diseño y puesta en marcha del proceso.

La formación en todas sus dimensiones depende de los modelos educativos vigentes en el país y las rutinas escolares al momento de ejercer la práctica profesional, en el país los jóvenes bachilleres inician su carrera profesional en las diferentes



universidades y en muchos casos se desempeñan en otra función totalmente distante del rol docente, lo que produce un desajuste al momento de ejercer la profesión en el campo educativo.

“Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo”. (Lella, 2003).

Por tal motivo resulta de gran importancia la formación docente continua, ya que la práctica docente se constituye un eje formativo estructurante.

La formación inicial docente necesita una reestructuración que proporcione nuevas orientaciones que permitan al nuevo profesional encontrar mejores soluciones para resolver los problemas que se presentan en el aula y mejorar de esta forma su intervención docente.

Es necesario una nueva formación, nuevas perspectivas teóricas y formas más acertadas de comprensión de la realidad educativa.

“En el 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 35 Institutos pedagógicos (IPED) de los cuales 8 son 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)

La formación docente exige nuevos modelos y esquemas, exige profesionales capaces de despojarse de las tradicionales formas de enseñanza para adquirir y proporcionar nuevas propuestas que no solo faciliten el proceso enseñanza-aprendizaje sino que además brinden una mejor inserción en la sociedad.

“Los contenidos de la nueva formación inicial deben perder el carácter dogmático e intelectualista y acercarse a la realidad inmediata, al sentido que la figura del profesor tiene en el alumnado. Las nuevas teorías son condiciones necesarias pero no suficientes. Es preciso asumir que las Facultades de Educación deben ser organizaciones que aprenden, abiertas al flujo de información/conocimientos que emanan desde los intervinientes y siempre con una carga de utopía. Por otra parte, las reformas educativas están orientadas a buscar la calidad, término complejo y de significado plural” (Santos Guerra, M. A., 2003).

Tampoco se debe partir de que la formación responde a esquemas lógicos escritos en los apuntes del educador.

“Es necesario admitir la indefinición del sujeto, objeto de estudio, no para culpabilizarlo cuando haya dificultades y fracasos, sino asumir la necesidad y el compromiso de que esta ambigüedad se impone en el horizonte formativo, siempre incompleto de los profesionales de la docencia. El alumno/maestro debe experimentar esta posibilidad: aprender a pensar desde una perspectiva de causalidad no lineal (causa-efecto) sino múltiple (efecto-causa-efecto). El paradigma que ha producido una cultura escolar es el mismo que la produce y legitima. Pero hay otros paradigmas diferentes que el alumno tiene que descubrir y sentir: captar la incertidumbre que arrastra toda verdad sin caer en un nihilismo narcotizante ni en un eclecticismo infundado”. (Morin, 1991).

En Ecuador no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes, formación que en gran parte se ofrece por parte de la universidad ecuatoriana.

Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Esta forma

de capacitación ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico. Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios IPED, muchos de los cuales se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los IPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

“En Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación de los docentes. En Ecuador funcionan 60 universidades reconocidas por el Conesup, de las cuales 46 tienen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado, los que suman 757, según la información estadística del Conesup”. (Garzón, 2004)

Es importante destacar que actualmente el nuevo proyecto de ley propone una universidad pedagógica, precisamente para brindar una mejor formación a los docente y dar un giro a la calidad educativa que se imparte en los diferentes centros educativos.

Al igual que otras profesiones la docencia también exige actualización constante o lo que también se llama formación continua, hay modelos, paradigmas y técnicas que actualmente ya no sirven para aplicar a los alumnos de hoy, tal es el caso del modelo

tradicional de enseñanza, el aprendizaje por recepción, en la cual el docente se convierte en un transmisor de conocimientos y a su vez el alumno en un simple receptor. Hoy se habla más del modelo constructivista en la cual el docente es un guía del proceso y el alumno es quien construye sus propios conocimientos.

La formación continua no solo exige nuevos y más amplios programas de capacitación, además exige innovación en sus propuestas y la inclusión de subprogramas de alfabetización y reforma de las estructuras curriculares que incluyan nuevas competencias sociales.

“En este marco innovador, la formación está cambiando en forma acelerada: por un lado, se están iniciando acciones en la educación vía satélite; por otro, se está diseñando un sitio web de formación, definido como un espacio múltiple donde coexisten seminarios y talleres en línea, foros de discusión, biblioteca digital, noticias de interés y vínculos con otros sitios y redes. El sitio web de formación busca ser un elemento de apoyo a la acción de los equipos de formación de los estados”. (UNESCO, 2003)

Educar es un arte y la más noble de las actividades humanas, ha sido y será la preocupación de quienes vibran en lo íntimo de su sensibilidad por la sed de superación y búsqueda de progreso y transformación de una nueva sociedad.

“Actualmente existe la tendencia a discutir y reflexionar sobre políticas de formación docente en distintos escenarios nacionales, se propone especialmente cambiar los fundamentos teóricos/prácticos, filosóficos, epistemológicos y pedagógicos por cuanto su efectividad de cara a los requerimientos de hoy no ha alcanzado los resultados esperados. En esa discusión, uno de los elementos que resalta es la urgencia de formar docentes más atentos a las necesidades de las mayorías, conscientes de la responsabilidad social, comprometidos a impulsar una visión de la enseñanza y del aprendizaje cada vez más democrática, que incite a la investigación, la criticidad y el pensamiento solidario”. (Litwin, 2009)

Muchos autores exponen la necesidad de una nueva formación docente no como una aspiración difusa e imposible de alcanzar sino más bien como algo urgente y factible dentro de las políticas educativas.

Pese a la necesidad de formación continua luego de una titulación se ha constatado que los profesionales que menos se preocupan por estas capacitaciones son precisamente los docentes, una situación semejante se aprecia en la adquisición de títulos de cuarto nivel, debido a que no es una exigencia para el ingreso a las diferentes instituciones educativas, particularmente en el caso del nivel primario y medio, esto representa una verdadera preocupación puesto que los docentes son los responsables de la formación de nuevos profesionales para la sociedad.

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

Referirse a la contratación docente implica tener en cuenta dos aspectos fundamentales del país que son la economía y los campos laborales, los mismos que no son suficientes para el número de profesionales del país, lo que produce que profesionales de un área se desempeñen en otras áreas totalmente distantes de su profesión y lo que es peor que muchos profesionales se encuentren desempleados afectando esto a la economía del país. Por otro lado la remuneración especialmente en el campo docente no es la mejor, el sueldo de los docentes en varios años no ha sido considerado para un aumento, por ellos que muchos consideran la profesión docente como una vocación ya que si no existiera tal vocación sería imposible vivir de una profesión que económicamente no es rentable, a diferencia de otros países donde el docente es el mejor remunerado por la calidad de trabajo que desempeña.

“Los profesores son un insumo fundamental del proceso educativo y sus remuneraciones representan más del 90% del presupuesto educacional en América Latina. A pesar de esto, existe la percepción de que los profesores reciben salarios más bajos que otros profesionales, siendo el tema salarial la causa de la mayoría de las huelgas de los docentes, con la consecuente pérdida de días escolares e impacto negativo sobre el aprendizaje de los alumnos”. (Romaguera, 2000)

Por eso es prioritario reconstruir y revalorar la labor docente teniendo en cuenta el contexto en que la misma se desarrolla. Un docente, es aquel que forma, que ayuda a sacar lo mejor que hay en cada uno de sus alumnos, esto no se consigue imponiendo o simplemente informando, para ello es necesario razonar, dialogar, deliberar es decir

ser docente es hacer propios los sentimientos y conocimientos para compartirlos con los demás y para eso se necesita vocación y amor por lo que se hace.

La vocación no es un proyecto de vida, ni un plan de acción, es algo mucho más fuerte que se impone dentro de cada persona como una fuerza irresistible que impulsa a una opción de vida, es un llamado, una fuerza interior y dentro de este nivel se encuentra la profesión docente, no una simple profesión que busca remuneración, sino además como medio de realización personal que a su vez conlleva a la ayuda social.

Todo profesional tiene un campo específico donde desarrolla su actividad y una materia prima por transformar, para el maestro ese campo es el salón de clase, la escuela y la materia prima es el ser humano por tal motivo la misión del docente no solo es enseñar sino sobre todo ser generador de vida, ya que tiene en sus manos a los futuros profesionales de un nación y el futuro de dicha nación depende en gran parte de la semilla sembrada en el ser humano que tuvo la dicha de formar.

Se puede afirmar entonces que “el compromiso del docente es provocar interés por aprender, por consiguiente, orientar estrategias y actividades para el desarrollo de los procesos cognitivos. Este compromiso exige al profesor planificar, y simultáneamente, mediar el proceso, en otras palabras, clarificar, monitorear, motivar la actividad y favorecer la valoración del trabajo realizado, es decir, acompañar al estudiante en su proceso de aprendizaje, consciente de que no existe un solo camino en la enseñanza, por ello no hay recetas en el oficio de enseñar”. (Litwin, 2009)

Para esto es fundamental la actitud y personalidad del docente debido a que como guía y orientador debe sentirse seguro de lo que es y hace.

En comparación con los países desarrollados, en los países Latinoamericanos el sueldo de los docentes es significativamente bajo. Según el estudio, el salario para todos los maestros latinoamericanos ha descendido o se mantiene desde hace algunos años y en muchos casos los ingresos no son suficientes para cubrir la canasta básica. Quizás esta sea la razón por la cual la profesión tiene una gran vulnerabilidad económica respecto a otras profesiones equiparables. Vaillant encargada de un programa de investigación en Latinoamérica afirma que esto tiene repercusiones sobre el "reclutamiento", pues la docencia resulta poco atractiva para los mejores

egresados del bachillerato, lo que genera que quienes ingresan a la profesión sean los estudiantes con un historial educativo de menor calidad.

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

Recién este año el gobierno se ha preocupado por formar y evaluar a los docente, con el deseo de fortalecer la educación de calidad en los diferentes planteles educativos del país.

El Ministerio de Educación de Ecuador en el año 2000 definió el siguiente perfil del docente de educación básica:

- “Compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo.
- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo permanentemente la investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.
- Diseñador del microcurrículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado.
- Evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes”. (Garzón, 2004)

El ser del docente tiene su fundamento en la dimensión vocacional y de compromiso personal, pero tampoco se puede reducir la carrera docente a estos aspectos porque eso significaría que cualquiera que tenga buenos deseos podría ejercer la profesión sin ningún tipo de esfuerzo o preparación. La tarea docente es una tarea compleja e implica un amplio grado de preparación que abarca adquirir conocimientos, metodologías y técnicas que permitan ejercer adecuadamente esta profesión.

“El fortalecimiento de la labor de maestros y profesores supone una acción en varios ámbitos interrelacionados: mejorar sus competencias profesionales y su preparación, cuidar su equilibrio emocional, situar la profesión docente en la dimensión moral que le corresponde y velar por el prestigio de la profesión. La gestión adecuada de los comportamientos disruptivos o violentos de determinados alumnos es una dura exigencia para los profesores y les obliga a disponer de diferentes competencias y habilidades: mantener la autoridad, demostrar seguridad y confianza, dialogar, negociar, comprender, exigir. Hace falta formación suficiente y un carácter firme y equilibrado para lograrlo.” ((Marchesi s/f)

La acción educadora exige una estrecha relación de amistad entre el docente y el alumno, este vínculo no debe romperse sino más bien fortalecerse y convertirse en un medio constitutivo para continuar el proceso.

Además el maestro debe sentirse parte importante, sentir que su profesión vale la pena, que enseñar a otros es una tarea noble que conecta con el ser humano. Los docentes deben sentirse parte importante de la sociedad y en gran parte esto es tarea de los directivos de las instituciones, contribuir a que los profesores se sientan orgullosos de su profesión.

Se ha podido apreciar que el nivel socio-económico de los docentes del nivel primario y medio no es del todo digno, es decir los ingresos no son lo suficientemente representativos como para mejorar su estilo de vida, lo que no ocurre con otras profesiones del medio, se ha comprobado que actualmente en el Ecuador los docentes son los peor remunerados y su trabajo poco reconocido y gratificante, tal situación debería generar políticas de Estado que permitan mejorar las remuneraciones para este sector tan numeroso y de vital importancia para el desarrollo de los pueblos.



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

La enseñanza y el aprendizaje son dos caras de la misma moneda, dos perspectivas del mismo proceso y al mismo tiempo dos perspectivas diversas en muchos sentidos. Se considera oportuno empezar este apartado teniendo en cuenta las definiciones de enseñanza y de aprendizaje.

“La enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica”. (Navarro, 2004)

El proceso de enseñanza-aprendizaje, se compone de estos dos elementos que tienen como tarea principal lograr la adquisición de conocimientos, normas y costumbres para colocarla en prácticas en la cotidianidad, aportando significativamente a la sociedad o medio que rodea al sujeto que aprende.

“El aprendizaje es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información”. (Navarro, 2004)

En la vida del hombre el aprendizaje tiene un papel fundamental ya que al nacer no cuenta con ningún medio de adaptación, estos se adquieren a medida que el hombre y la mujer evolucionan, por lo tanto se puede concluir que aprender se convierte en

una acción mecánica del ser humano ya que desde el inicio de la vida se torna necesario permanecer en actitud de aprendizaje.

“La base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades”. (Navarro, 2004)

En muchas ocasiones el fracaso escolar tiene relación con la falta de motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es tarea del maestro utilizar los recursos más adecuados para despertar el interés de los alumnos y conseguir los objetivos de aprendizaje trazados.

Además existe algunos padres de familia desfiguran la imagen del docente delante de los educandos y no permiten cumplir con el trabajo, ya que educar verdaderamente, es dar las herramientas necesarias para que los alumnos desarrollen sus propias estrategias y puedan vivir en sociedad, es crear seres autónomos. Dominar contenidos solo tendrá eficacia cuando se relacione con la vida cotidiana, muchos autores hacen énfasis en la formación de niños, sociables, felices, emprendedores y libres.

Frente a estas realidades resulta imprescindible mantener una comunicación abierta entre todos los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, es decir maestros-estudiantes-padres de familia, de tal forma que entre todos se procure brindar una educación integral de calidad.

Se considera que la sociedad atraviesa por una etapa de postmodernidad que ha concedido un lugar privilegiado a la educación y por lo tanto muchos autores se han dedicado a estudiar la influencia de la educación en este tipo de sociedad, la misma que va más allá de la racionalidad, de la ética, de la democracia, de los valores y de la propia comunicación, es en esta sociedad en la que hay que analizar que función desempeña el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este tipo de sociedad el docente ayuda a que los individuos asuman como suyo el proceso vital de aprendizaje y que lo hagan con autonomía, responsabilidad y criticidad.

“La educación humana es un proceso permanente, que empezando con la vida no termina si no es con el fin de la vida misma de la persona”. (Molero, 1999)

Al referirse a las condiciones de enseñanza-aprendizaje siempre concurren las preguntas frecuente: qué enseñar, cómo enseñar, para qué enseñar y además de las dificultades que puedan surgir de estas interrogantes existen otras dificultades que condicionan el proceso, dichas dificultades pueden ser: problemas de tipo ideológico, de libertad, los valores, el objetivo de la enseñanza.

“La ideología incide y afecta al propio concepto de la enseñanza, tanto si ésta se considera como actividad profesional, cuanto si se la considera como teoría o disciplina, que estudia dicha actividad”. (Molero, 1999). Se trata pues de practicar lo que se predica respetando la libertad de pensamiento, conciencia, expresión, religión, etc.

Junto a esto es importante rescatar la verdadera libertad en la enseñanza de tal forma que el docente pese a contar con su libertad de cátedra no imponga su propio enfoque ideológico, este proceso requiere una atmósfera de flexibilidad, apertura y diálogo que propicie el intercambio de experiencias y conocimientos.

La educación exige ser ingeniosos y creativos más cuando se trata de involucrar valores en el aprendizaje, se trata de educar en el respeto y la observancia de los valores, presentándolos como una propuesta integrada y generadora de expectativas que despierten el interés de los que aprenden.

La misión de la enseñanza, consiste en ayudar al crecimiento intelectual, espiritual, moral y humano del sujeto que aprende, a través del desarrollo del pensamiento crítico y objetivo.

En la actualidad los docentes se enfrentan al reto de la implementación de la tecnología en las aulas, la taxonomía de Bloom identificó tres dominios de aprendizaje: el cognitivo, que tiene que ver con el pensamiento lógico; el afectivo,

con los valores, actitudes y sentimientos y el psicomotor o procedimental, que se refiere a la aplicación de los aprendizajes en la vida, en el año 2000 se dio a conocer “la taxonomía de Bloom para la era digital” la misma que propone aplicar cuatro términos claves que permitirán mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, se trata de seis verbos catalogados como habilidades del pensamiento en orden superior e inferior, dichos verbos son: crear, evaluar, analizar, aplicar, comprender, recordar; cada una de estas acciones permiten realizar actividades digitales que mejoraran el proceso de enseñanza-aprendizaje, estas actividades pueden ser, utilizar un procesador de texto, motores de búsqueda, redes sociales, elaborar presentaciones gráficas, desarrollar conferencias utilizando audio y video, realizar narraciones digitales históricas, emplear hojas de cálculo, diseñar páginas web o entradas en blog, producir películas, etc.

Las TICs pueden tener diferentes y relevantes usos en el contexto de la actualización y fortalecimiento de la educación.

Las TICs ayudan a acceder a contenidos, a construir conocimientos, a planificar el aprendizaje, integrar las TICs al currículo implica la articulación pedagógica de las tecnologías en el aula, significa aprender usando herramientas innovadoras, considerando que lo fundamental es el proceso pedagógico de aprendizaje y no el empleo de las TICs.

Además las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la efectividad de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar no solo profesionales, sino y más importante personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, los factores que influyen, se pueden dividir en: los que dependen del sujeto que aprende, la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

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

La profesión docente como cualquier otra profesión hace referencia al ámbito laboral, por ello que al igual que todas exige un grado de profesionalización basado en conocimientos que luego serán impartidos, para ello es necesario conocer en qué consiste la función docente, porque de lo contrario no será posible formar adecuadamente a dicho profesional.

“Hasta que no se tenga clara la esencia de esta profesión: qué debe saber y de qué debe ser capaz de hacer un profesional de la enseñanza, no se podrá diseñar las bases para formarle en las competencias, que sin duda, son propias o deben ser específicas a la profesión docente”. (Molero, 1999)

La profesión docente además exige ser líder, consejero, terapeuta, animador, pero para ejercer la profesión no basta la buena voluntad, es necesaria, pero no suficiente para estar frente a un profesional competente.

La profesión docente cumple además una función social, de la cual es responsable el docente y por tanto debe rendir cuentas o responder ante sí mismo, ante las autoridades del sistema educativo, ante los clientes (padres, niños), ante la administración de la institución en la cual labora y ante la sociedad en general. Los docentes son responsables del rendimiento y progreso de los alumnos, de las disciplinas o materias del currículum, de los métodos de enseñanza que aplican, de las actividades extracurriculares, de la seguridad de los niños en la institución educativa.

“Es decir que el profesional de la docencia queda sometido al control del papel que desempeña, el cual no lo ha fijado él, sino que se lo han encomendado. Por otra parte ha de responder a un modelo dialogante, explicando y justificando ante otros las decisiones que ha tomado y las actuaciones que ha realizado”. (Molero, 1999)

Por otra parte el trabajo de enseñar y las dinámicas de género se tejieron de modos particulares desde sus configuraciones iniciales. A diferencia de otras profesiones, la presencia de mujeres y hombres se asocia, de modo ineludible y a la vez diferenciado, con la configuración del lugar de los que enseñan.

Para la sociedad del siglo pasado, el ideal femenino que prevalecía era la maternidad y la familia, y su ámbito privilegiado, el hogar. Se suponía la existencia de una diferencia fundante entre varones y mujeres que no sólo pasaba por lo anatómico o fisiológico.

El trabajo femenino fuera del hogar era cuestionado porque ponía en peligro la supuesta naturaleza maternal de las mujeres (desatención del hogar, baja natalidad, etc.). Las opciones de salida "decentes" para las mujeres eran pocas y todas ellas se vinculaban con el cuidado de los "otros": la beneficencia, la docencia y la atención de enfermos eran consideradas una prolongación del ámbito doméstico y por lo tanto estaban permitidas. En particular, en América Latina en la segunda mitad del siglo XIX no sólo se toleró sino que se fomentó la salida de algunas mujeres hacia un trabajo considerado decente y necesario en manos femeninas.

En el caso del magisterio, se trata de un proceso de incorporación paulatino el 75% de la docencia primaria es femenina, profesión de más alto rango que podían ejercer las mujeres desde la antigüedad además de la religiosa.

La presencia femenina ha ido transformándose con los cambios políticos y educativos, y albergando más mujeres.

Con la construcción de un sistema educativo público masivo y de propuesta homogénea, se regula el espacio de inserción femenina en la profesión docente.

Pero pensar la inclusión femenina en el mercado laboral requiere pensar en los diferentes gremios, organizaciones y leyes que han dado paso a esta inserción. A lo largo de la historia las mujeres se han esmerado por demostrar sus capacidades para diferentes profesiones teniendo en muchas ocasiones incluso que luchar con ideologías familiares y políticas.

“En un estudio realizado se 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 sobretudo en nivel preescolar y educación primaria”. (Birgin, 1999)

Resulta interesante tener en cuenta que algunos autores señalan que las mujeres poseen múltiples subjetividades basadas en la religión, la raza, la clase social, la edad, y la orientación sexual entre otras. Esto incita a continuar luchando por la igualdad de género y la enseñanza no sexista.

Se ha constatado de que la profesión docente se ha transformado en una actividad predominantemente femenina. Y decimos transformado, porque desde sus orígenes y hasta el siglo XIX, se trataba de una actividad predominantemente masculina.

En los últimos tiempos se ha evidenciado un notable incremento del número de mujeres que empiezan su formación para docentes, pasando de un rol de madres educadoras a educadoras profesionales.

### **3.1.5. Síntesis**

En el presente capítulo se analiza particularmente la formación inicial y continua de los docentes, la misma que es fundamental en el desempeño de las actividades laborales y educativas; de esta formación depende en gran parte el éxito de la educación ya que a los docentes les compete formar a los nuevos profesionales y por tal motivo es necesario que éstos tengan un nivel de preparación que permita brindar un verdadero acompañamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

También se hace referencia a la contratación de profesionales en la docencia lo que permite apreciar que hacen falta políticas de Estado que garanticen una mejor educación y por lo tanto una mejor remuneración y reconocimiento a la labor que realizan los profesionales en la docencia.

En cuanto a las condiciones de enseñanza-aprendizaje es importante destacar la importancia de nuevos y mejores métodos de enseñanza-aprendizaje para fortalecer los contenidos y experiencias que se transmiten a los estudiantes, considerando la era tecnológica en la que ha incursionado la humanidad, la tecnología representan medios e instrumentos que facilitan el proceso y permiten un aprendizaje significativo que garantiza no solo la adquisición de conocimientos sino además y principalmente una experiencia de aprendizaje que le permite al educando ser constructor de su propio conocimiento.

En las últimas décadas ha sido notoria la incursión de la mujer en varios campos de trabajo particularmente en el campo educativo, desempeñándose con éxito en los diferentes roles que le corresponde ejecutar y al mismo tiempo representa una excelente oportunidad para la educación en igualdad de género fomentando en los estudiantes el respeto a todo ser humano sin discriminaciones.

## **3.2. CONTEXTO LABORAL**

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

Un aspecto fundamental del quehacer educativo es precisamente el entorno educativo, es decir, el medio en el cual se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, el mismo que necesita un ambiente de armonía y buena convivencia con todos los miembros de la comunidad Educativa, entendiendo a la comunidad educativa como generadora de cultura, integración social, desarrollo social y humano.

Ya se ha dicho que se considera la educación como el proceso de formación permanente, a través, del cual se promueve la formación integral y el desarrollo de las potencialidades y capacidades del ser humano a fin de alcanzar mejores condiciones de vida.

Pues bien dicho proceso solo se hará realidad dentro de la comunidad en un ambiente que proporcione verdaderos espacios de convivencia.

Las relaciones interpersonales son un aspecto esencial en la vida del ser humano y de los grupos sociales, es más bíblicamente se nos señala que los primeros discípulos de Jesús luego de su ascensión al cielo vivían en comunidad y lo compartían todo a ejemplo de la comunidad Trinitaria Padre, Hijo y Espíritu Santo que viven en común unidad.

“Cuando se habla de comunidad hay que hablar de cultura, la comunidad está conformada, por personas que comparten una cultura: la expresión espiritual y material que identifica un pueblo. Cuando se tiene en cuenta el verdadero significado y el valor de la cultura cambia el modo de entender la educación, la escuela, la pedagogía, el conocimiento, el aprendizaje, la relación entre maestros y estudiantes,



la relación entre escuela y padres de familia, la relación entre escuela y comunidad”. (Obando M. , 2000)

Una Institución educativa tiene su razón de ser cuando se articula en un proceso de convivencia social que permite la interacción de todos sus miembros de modo que proporciona espacios para fortalecer la personalidad, la solidaridad y fraternidad.

“Es necesario organizar la escuela dentro de un ambiente de integración, de convivencia y de participación, de tal manera que sea un apoyo para el desarrollo de la personalidad del estudiante y de la democracia participativa.” (Obando, 2000)

En el ámbito educativo existe un triángulo fundamental conformado por padres de familia, niños y escuela, si una de esas partes falla será compleja la tarea de formación, entre éstas partes debe existir armonía, comunicación y confianza.

“La buena marcha de la institución educativa no depende tanto de las normas disciplinarias, ni de los reglamentos, cuanto del tipo de relaciones que se establecen entre sus integrantes y entre los distintos grupos que se forman en ella. Cuando se establece una comunicación apropiada que va más allá de dar y recibir información se crea un ambiente educativo, basado en la confianza que es la clave de la comunicación.” (Obando, 2000)

Los recintos educativos deben ofrecer ambientes cálidos y seguros, espacios donde se pueda alcanzar aprendizajes de calidad, donde se prevenga la violencia, se fomente una cultura de paz y se generen comportamientos responsables con el entorno natural y social.

Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de "comunidad educativa" (Flores, 2010) incluyendo en este a los docentes, padres de la escuela y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela.

Cuando se piensa en una nueva modalidad de vínculo se parte de la hipótesis, de que en los nuevos escenarios sociales generados especialmente a partir de la década de los 90, especialmente en los barrios de los sectores más empobrecidos, nuevos actores

sociales han tomado un rol protagónico en la comunidad y por lo tanto deben ser incluidos como parte de la denominada comunidad educativa o de aprendizaje.

El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. “El sistema educativo abarca alrededor de 3.9 millones de estudiantes, más de 200 mil docentes y cerca de un millón de familias, quienes, en conjunto conforman comunidades educativas con presencia y relación cotidiana en más de 27 mil centros educativos.” (Analuisa, 2010)

Se considera fundamental que los docentes se sientan verdaderamente comprometidos en la tarea de educar, siendo conscientes que educar no solo es enseñar, que en muchas ocasiones y realidades hay que dejar de lado los contenidos para formar primero el carácter y la personalidad del ser humano, considerando además las cifras tan significativas de personas que cruzan por el campo de la educación. El docente juega un papel protagónico al tener que propiciar un ambiente educativo apto para el aprendizaje, de tal forma que los niños, niñas y jóvenes se sientan a gusto en su entorno y valoren lo que en el reciben.

El docente debe ser amigo de sus estudiantes, debe brindar confianza y acogida de tal forma que los alumnos le compartan las situaciones que dificultan un mejor desempeño, como decía el sabio educador San Juan Bosco, 1845 “a los chicos hay que hacerles sentir que son amados” y eso es parte de una pedagogía del amor utilizada por el mismo Jesucristo, quien acogía a los más débiles, a los pecadores a aquellos que eran rechazados y les devolvía la dignidad de Hijos de Dios, otorgándoles el perdón y valorándolos por lo que son, algo muy similar es el trabajo del docente, solo así se alcanzará un entorno educativo armonioso.

Para un buen desarrollo de las metas institucionales cada centro educativo cuenta con un proyecto de vida, el mismo que se lo conoce como PEI, Proyecto Educativo Institucional y en el cual se incluyen las normas, reglas, políticas institucionales, deberes y derechos de los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades, se

incluyen además los perfiles de los miembros de la comunidad educativa, el Reglamento interno que rige la vida de la Institución Educativa, los planes de estudio, enmarcados en el currículo nacional y en las necesidades del entorno en el que se desarrollan.

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

El siglo XXI enfrenta a los países del mundo a una serie de disyuntivas tan cruciales que obligan a revisar los sistemas más importantes como son el político, el económico, el social, el educativo y el religioso. Esto además supone pensar en una educación de calidad, la misma que permitirá mejorar las diferentes gestiones que se ejecutan en torno a la educación.

Son muchos los retos que se deben asumir para alcanzar un desarrollo social sostenible, una paz duradera y la estabilidad en el país. Sin embargo el mayor de los retos es garantizar que los niños y jóvenes puedan acceder y recibir una educación de calidad, que motive en ellos el ejercicio de aprendizaje a lo largo de toda la vida, desarrollando al máximo sus capacidades, y generando condiciones para superar la pobreza, mejorar su calidad de vida y la construcción de una nación más próspera, justa y pacífica.

En la actualidad es necesario que la escuela responda a las exigencias del proceso de globalización. El mundo de hoy se encuentra totalmente comunicado, las distancias geográficas han desaparecido gracia a los medios de comunicación. Se necesitan personas capaces de comprender culturas diferentes y formas de pensar distintas a la propia, necesita personas que dominen otros idiomas y se relacionen de manera efectiva con otros.

La sociedad requiere personas autónomas con capacidad de liderazgo y decididas a correr el riesgo de innovar y mejorar la situación actual.

“El liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente Al corazón en el cuerpo humano. Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder.” (Lepeley, 2005)

El mundo laboral requiere colaboradores seguros de sí mismos, que se apropien de su trabajo y lo enriquezcan en beneficio de todos. Solamente con la autoexigencia y el compromiso total con las obligaciones adquiridas serán agentes de cambio y desarrollo social.

“Liderazgo para la calidad es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio” (Lepeley, 2005)

Las instituciones educativas no pueden anquilosarse como organizaciones; requieren mirarse a sí mismas como un sistema en el cual todos los procesos deben estar al servicio de la formación integral de los estudiantes.

Las instituciones necesitan adoptar herramientas y métodos que les permita solucionar problemas, analizar datos, mejorar sus prácticas y evaluarse de manera permanente y consistente.

Además la educación es un factor de desarrollo permitiendo un mejoramiento en la calidad de vida de las personas.

“El avance tecnológico en informática y computación ha sido un elemento de extrema importancia en el desarrollo de la gestión de calidad. El fundamento de la gestión de calidad se basa en el principio de mejoramiento continuo y este proceso requiere la recolección y el manejo de datos y el análisis de información para verificar progreso” (Lepeley, 2005)

Este avance tecnológico y científico y la abrumadora cantidad de información que se está produciendo, requiere cada vez más el dominio de destrezas y habilidades y no tanto de recordación de hechos y datos puntuales. Es necesario enseñar a pensar, a aprender y a recrear en lugar de memorizar sin sentido, a repetir sin reflexión y a copiar sin criterio.

La Institución Educativa por su razón de ser, es decir un ámbito en el cual se congregan niños y jóvenes ávidos de conocimiento y oportunidades de creación y construcción, es considerada como el lugar y el momento propicio para originar los cambios que la sociedad demanda. Por lo tanto un camino para lograr el cambio es el

compromiso institucional con la ruta de la calidad y el mejoramiento continuo de sus procesos y de su gente.

Se puede concluir que la búsqueda de la calidad provee una oportunidad de reflexión y mejoramiento sobre lo que se hace, enseña metodologías y aporta herramientas que permiten un constante análisis de las situaciones, planteamiento de estrategias y planes de acción y de evaluación tendientes al mejoramiento continuo.

Además permite creer en el ser humano, capaz de aprender constantemente con el objetivo de mejorar él mismo y contribuir a enriquecer su entorno.

“La calidad se ha convertido en un concepto dinámico que tiene que adaptarse permanentemente a un mundo cuyas sociedades experimentan hondas transformaciones sociales y económicas. Es cada vez más importante estimular la capacidad de previsión y anticipación. A pesar de las diferencias de contexto, existen muchos elementos comunes en la búsqueda de una Educación de Calidad que debería habilitar a todos, mujeres y hombres, para participar plenamente en la vida comunitaria y para ser también ciudadanos del mundo.” (UNESCO, 2003)

La calidad puede ser entendida desde tres dimensiones que a su vez son complementarios entre sí, lo primero sería entender la calidad como eficacia, la educación de calidad debe conseguir que los alumnos aprendan lo que se supone deben aprender en los diferentes niveles, en este sentido se hace mayor referencia en los resultados de aprendizaje alcanzados.

Una segunda dimensión podría ser la relevancia, es decir una educación de calidad debe responder a las necesidades de los individuos y permitirle desarrollarse a nivel personal, humano, moral, etc. Además debe permitirle desenvolverse adecuadamente en los diferentes ámbitos, político, social, económico.

Y una tercera dimensión correspondería a los procesos, una educación de calidad ofrece a sus estudiantes un adecuado contexto físico, personal preparado para la tarea de enseñar, materiales de trabajo y estudio acorde a las necesidades, estrategias didácticas adecuadas.

Una Institución Educativa de calidad debe preocuparse no solo por obtener buenos resultados, sino además porque estos buenos resultados le permitan mantenerse exitosamente en el tiempo, gracias a que logra una forma de prever, planear y hacer las cosas bien. Esto le permitirá enfrentar una realidad que cambia permanentemente, al ritmo de los desarrollos e innovaciones de tipo científico y tecnológico, y a los constantes cambios sociales, políticos y económicos. Para esto se debe garantizar calidad en la gestión.

Las instituciones que asumen el reto de un proyecto de mejoramiento deben garantizar una cultura de calidad, desarrollando un proceso de transformación de las personas y de la escuela con el fin de alcanzar una mayor efectividad de sus procesos y aumentar la satisfacción de sus clientes.

“La gestión de calidad requiere implementación sistemática de efectivos procesos de apoyo para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas o servicios entregados. Los servicios de apoyo incluyen gestión de economía y finanzas, computación, biblioteca, recursos humanos y planta física.” (Lepeley, 2005)

“El propósito de brindar educación de calidad a contingentes sociales cada vez más amplios implica, necesaria e inevitablemente, asumir el desafío de reformar sustancialmente la organización y la gestión de los sistemas educativos. Junto al tema de la calidad, la gestión educativa ha pasado en los últimos años a ocupar un lugar privilegiado en los estudios y esfuerzos por el mejoramiento de la educación. Existe una conciencia creciente en torno a que la reforma de la educación no puede reducirse, como ha sucedido con demasiada frecuencia, a la modificación de los planes y programas de estudio, sino que es necesario procesar una profunda reestructura en los modelos de organización y conducción de los sistemas educativos.” (Toranzos, 1996)

Si no se da una solución a estas dificultades difícilmente se logrará salir de la crisis en la que se encuentra la educación.

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

La Constitución Política del Ecuador en el Título II, Capítulo Segundo, sección primera, segunda y tercera en los artículos del 12-16 hace referencia a este proyecto de vida al mencionar los derechos del Buen Vivir con el deseo de mejorar la calidad

de vida y las relaciones interpersonales entre los miembros del Estado. A continuación se transcriben textualmente los artículos de la Constitución:

### **Sección primera- Agua y alimentación**

Art. 12.- El derecho humano al agua es fundamental e irrenunciable. El agua constituye un patrimonio nacional estratégico de uso público, inalienable, imprescriptible, inembargable y esencial para la vida.

Art. 13.- Las personas y colectividades tienen derecho al acceso seguro y permanente a alimentos sanos, suficientes y nutritivos; preferentemente producidos a nivel local y en correspondencia con sus diversas identidades y tradiciones culturales. El Estado ecuatoriano promoverá la soberanía alimentaria.

### **Sección segunda- Ambiente sano**

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

Se declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados.

Art. 15.- El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto. La soberanía energética no se alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua.

Se prohíbe el desarrollo, producción, tenencia, comercialización, importación, transporte, almacenamiento y uso de armas químicas, biológicas y nucleares, de contaminantes orgánicos persistentes, altamente tóxicos, agroquímicos internacionalmente prohibidos, y las tecnologías y agentes biológicos experimentales nocivos y organismos genéticamente modificados perjudiciales para la salud humana

o que atenten contra la soberanía alimentaria o los ecosistemas, así como la introducción de residuos nucleares y desechos tóxicos al territorio nacional.

### **Sección tercera- Comunicación e información**

Art. 16.- Todas las personas en forma individual o colectiva tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.
3. La creación de medios de comunicación social y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas y privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.
4. El acceso y el uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.
5. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación.

De igual manera en la Sección quinta de la Constitución se dedican los artículos del 26-29 para establecer los principios generales de la educación, el artículo 26 presente el concepto fundamental de educación destacando principalmente cuatro aspectos:

- a) La educación como un derecho permanente de las personas.
- b) La educación como un área prioritaria de la política pública y la inversión estatal.
- c) La educación como garantía de igualdad e inclusión social
- d) La educación como condición indispensable para el buen vivir
- e) La educación como derecho y responsabilidad de las familias y la sociedad.

En el artículo 27 se describen los elementos constitutivos de la educación, la misma que se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico. Se señala además que la educación es indispensable para el ejercicio de los derechos y la construcción de la soberanía.



El artículo 28 garantiza el acceso a la educación el mismo que tiene un carácter universal y laico en todos sus niveles y gratuito hasta el tercer nivel de educación superior.

Además el artículo 29 dice que el estado garantizará la libertad de la enseñanza, el derecho de las personas de aprender su propia lengua y la libertad de escoger la educación acorde con sus principios y creencias.

El punto más importante del artículo 28 de la Nueva Constitución es garantizar que la educación pública esté abierta para todas las personas y que no promueva ninguna religión en particular. Es necesario entender el laicismo como la obligación del Estado de asegurar la neutralidad del sistema educativo frente a los diferentes cultos religiosos y el derecho de la ciudadanía a practicar sus creencias de manera voluntaria en las instituciones educativas.

Por otro lado se cuenta con la nueva ley de educación intercultural, la misma que se destaca por los siguientes principales logros:

- Incorporación de la comunidad y las familias en el proceso educativo, además de los docentes y estudiantes que antes eran los principales actores de mencionado proceso.  
Se crean los gobiernos escolares, conformados por padres y madres de familia, estudiantes, directivos y docentes, siendo éstos una instancia de participación, veeduría y resolución pacífica de conflictos en las instituciones educativas. Los mencionados gobiernos no tienen injerencia en decisiones inherentes a asuntos pedagógicos, disciplinarios y de ejecución que deben ser tomadas finalmente por la autoridad competente.
- Crea un nuevo modelo de gestión, conformado por un nivel central y tres niveles de gestión desconcentral, zonal, distrital y circuital, el mismo que garantiza una atención más ágil y oportuna a la comunidad educativa.
- Se reforma el Bachillerato tradicional, contando ahora con el Bachillerato General Unificado que prepara a todos los estudiantes para la vida y la participación democrática en la sociedad y mejor desempeño en el mundo laboral, se elimina el Bachillerato en Ciencias, se disminuye el número de asignaturas, se alinea el currículo del Bachillerato con el de la Educación General Básica y la Educación Superior, se fortalece el Bachillerato Técnico.
- El Sistema de Educación es Intercultural y Bilingüe, se promueve el aprendizaje de idiomas ancestrales, se garantiza la transversalidad de la Interculturalidad en el Sistema Educativo.

- Se fortalece el sistema de evaluación a los estudiantes a través de estándares de desempeño, es decir logros de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes.
- Se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, el mismo que realizará evaluaciones internas y externas a fin de determinar la Calidad Educativa en función de los estándares establecidos.
- Se crea la Universidad Nacional de Educación para Docentes, Directores, Administradores de Centros Educativos, esta universidad tiene el carácter de plurinacional y gratuita.
- Se mejora significativamente la compensación salarial para los docentes, el nuevo escalafón consta de cuatro categorías y se basa en la meritocracia y está ligado a la capacitación, evaluación y títulos académicos, los docentes laborarán 8 horas diarias, 6 de clases y 2 de atención a padres y madres de familia, apoyo y refuerzos escolares a estudiantes y capacitación. El fin principal de esto es mejorar las condiciones de vida de los docentes y fortalecer la carrera docente.

Por otra parte la DINAMEP, organismo encargado del mejoramiento profesional, es la encargada de liderar los procesos de formación y capacitación docente, así como también la actualización y profesionalización de quienes se encuentran en el ejercicio de su rol como maestros.

Para cumplir con sus funciones la DINAMEP se basa en los resultados y necesidades de los docente reflejadas en las pruebas SABER y en las pruebas de ingreso al Magisterio además de tener en cuenta las necesidades y requerimientos del entorno laboral-educativo.

Para la ejecución de estos planes de formación se establece coordinación con la Subsecretaría General de Educación, Subsecretarías Regionales, Direcciones Nacionales de Educación, Direcciones Provinciales y Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional.

“El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está

presidido por el Ministro de Educación.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2007)

El Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009-2013 en el Ecuador tienen sus orígenes desde el año 2007, año en que se inició el plan de la Revolución Ciudadana para el gobierno del Econ. Rafael Correa, en base a las experiencias vividas se ha planteado nuevos retos orientados a construir un Estado Plurinacional e Intercultural que permita a los ecuatorianos y ecuatorianas el Buen Vivir en su entorno.

Los objetivos claves para alcanzar esta gran meta han sido delineados de la siguiente forma:

- Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad.
- Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Mejorar la calidad de vida de la población.
- Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y sustentable
- Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.
- Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas
- Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.
- Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad
- y la interculturalidad.
- Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
- Garantizar el acceso a la participación pública y política.
- Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.
- Construir el Estado democrático para el Buen Vivir

En la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica el Sumak Kawsay es el principio rector del sistema educativo que básicamente apoya la consecución de una sociedad democrática, equitativa, inclusiva, pacífica, promotora de la interculturalidad, tolerante con la diversidad, y respetosa de la naturaleza. Es concebido como “el buen vivir”

El Sumak Kawsay es una concepción ancestral de los pueblos andinos que hace su énfasis particularmente en la formación en valores y que se ha mantenido vigente en muchas comunidades indígenas hasta la actualidad. Para lograr el Sumak Kawsay es

importante tener presente elementos como la armonía, la reciprocidad, la solidaridad, la serenidad, la creatividad, el equilibrio, el saber ser persona, desechar de la vida la pereza, la mentira y el robo; todos estos elementos están articulados entre sí y, son consecuencia de un proceso de aprendizaje y disciplina, la ausencia de uno de ellos coloca en riesgo el objetivo de lograr una vida digna y armoniosa.

La sociedad actual y las nuevas generaciones se hallan sumidas en un mundo egoísta, indiferente e irresponsable frente al uso de los recursos naturales y las relaciones humanas.

El Buen Vivir propone conocer otras culturas, otras filosofías de vida, participar en grupos sociales, escuchar a otros, respetar y brindar atención a sus pensamientos. Lo que se pretende en sí es lograr que el Buen Vivir sea una filosofía de vida para los ecuatorianos y ecuatorianas.

### **Políticas del Plan Decenal**

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.  
Con esta política se busca brindar una educación inicial de calidad para niños y niñas menores de 5 años, incluyéndolos a la familia y a la sociedad.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.  
Articulación de la educación básica desde primer año hasta décimo, con el Bachillerato de tal forma que se brinde una educación más completa a los niños y niñas.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.  
Con la tercera política del plan decenal se busca brindar mayor acceso y educación a los jóvenes de tal forma que puedan con facilidad incorporarse a los estudios superiores y a la vida productiva del país.
- c. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.  
Por medio del programa de educación básica para adultos erradicar el analfabetismo en el país y permitir el acceso, la continuidad y la culminación de los estudios a quienes no lo hayan realizado.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones

Educativas.

Aportar en la implementación de equipos tecnológicos y en mejoramiento de la infraestructura para las diferentes instituciones educativas, de tal forma que todas cuenten con los recursos necesarios para mejorar la calidad educativa.

- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Controlar con periodicidad que los egresados de las instituciones educativas cuenten con los conocimientos necesario para la inserción en la vida laboral y de estudios superiores.

- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.  
Estimular el rol del docente mejorando la formación inicial y promoviendo la formación continua, velando también por una mejor remuneración más digna y justa.

- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Garantizar la distribución equitativa en el presupuesto del país para que la educación cuente con los recursos necesarios.

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

Toda institución educativa para que pueda funcionar como tal debe respaldarse de una normativa que regule el accionar de cada uno de los componentes de la comunidad educativa; en este sentido se cuenta con el Proyecto Educativo Institucional, Reglamento interno, el Plan Estratégico Institucional, código de convivencia.

Cada uno de estos documentos de reglamentación interna se encuentran enmarcados dentro de las macro políticas sin contradecirlas ni salirse de ellas y más bien las aclaran y las especifican.

El proyecto Educativo Institucional (PEI) es el documento que refleja la vida institucional de un Centro Educativo, se detallan básicamente las características, modelo pedagógico, metodologías, plan de estudios, recursos que la Institución empleará para conseguir sus metas y objetivos, respondiendo a una realidad del entorno y la sociedad, proponiendo además reformas para lograr una nueva y renovada sociedad.

En el PEI se toman en cuenta aspectos como la identidad institucional, la gestión, lo estratégico, lo curricular y el proyecto de aula, se sugiere que su elaboración sea hecha con varios miembros de la comunidad Educativa.

El PEI tiene un papel fundamental dentro de la Educación, ya que pretende mejorar la calidad del servicio educativo, se convierte en una estrategia para impulsar acciones hacia dentro y fuera de la institución educativa, constituye un medio para lograr los fines, este instrumento además ayuda a responder de una forma más adecuada a los retos de innovación y modernidad.

El PEI debe ser un documento manejable, integral, coherente, participativo y consensuado, flexible, abierto y progresivo. Es considerado como el segundo nivel de concreción ya que el primero lo constituye la Reforma Curricular.

Los componentes del PEI son:

- Diagnóstico
- Identidad Institucional
- Componente Curricular
- Componente de Gestión
- Proyecto de Aula

En el reglamento interno se fijan todas las políticas que a manera de artículos norman el comportamiento de cada uno de los componentes de la comunidad educativa dentro del establecimiento así como las sanciones que se establecen a cada una de estas contravenciones.

Es un documento donde se especifican los comportamientos aceptables que se esperan de los estudiantes en cuanto a uniforme, puntualidad, asistencia, desempeño académico y comportamental entre otros. En la mayoría de instituciones se incluye también un apartado dedicado a los Padres y Madres de Familia y a los Docentes.

La Institución Educativa es un espacio para la construcción del conocimiento y debe propiciar los medios para que las personas que se educan alcancen la madurez respectiva. El Reglamento Interno debe contribuir a la construcción de la autonomía de cada alumno recordando sus deberes y derechos en un clima de confianza que les permita adquirir convicciones de vida.

El Plan Estratégico Institucional es otro documento donde se encuentra la filosofía institucional que de alguna manera es una política institucional ya que son estas particularidades las que hacen la diferencia entre las instituciones educativas. Constituyéndose además este documento en un instrumento indispensable para alcanzar la calidad educativa.

En lo que se refiere al código de convivencia, concreta en buena parte lo que la nueva propuesta curricular manifiesta como el Sumak Kawsay; pues este documento normativo recoge las propuestas de solución de problemas encaminados a mejorar el ambiente escolar para lo cual estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo, personal de apoyo y padres de familia se comprometen a participar en aquellos aspectos que les compete para erradicar las dificultades que están volviendo el ambiente escolar adverso para el desarrollo integral de los estudiantes.

Actualmente se exige la construcción de este código de convivencia, con el fin de que se conviertan en una propuesta política que reconozca a los estudiantes, padres y madres de familia, maestros y personal administrativo como sujetos políticos y participativos dentro de la educación.

El código de convivencia busca normar y mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, considerando importante entender el término convivencia como “vivir en compañía de otros”, vivenciando valores.

Construir convivencia implica asumir un compromiso en la construcción de comunidad, sintiéndose parte de una propuesta común, aportando con conocimientos, capacidades y destrezas a su concreción, para ello es necesario desarrollar en todos los actores un sentimiento de colectividad, sentido de comunidad, para que en una institución educativa exista convivencia deben existir objetivos y propósitos comunes entre autoridades, profesores, padres de familia y estudiantes.

La convivencia pacífica busca:

- Garantizar la seguridad individual y colectiva
- Propender a la equidad y el respeto a las diferencias
- Promover el ejercicio de la ciudadanía
- Fortalecer la capacidad expresiva y de escucha
- Establecer el trabajo cooperativo
- Desarrollar las competencias en y para la vida
- Promover el derecho de participación
- Fortalecer el respeto mutuo
- Fortalecer los vínculos afectivos
- Asociar y organizar libremente a los actores en un espacio de participación
- Fortalecer el desarrollo armónico de espacios cotidianos

Todos estos elementos están orientados a las relaciones de convivencia dentro del sistema educativo, entendiendo que los establecimientos educativos son espacios fundamentalmente de socialización y que la tarea del docente, más allá de transmitir conocimientos, se encamina hacia la formación de las personas.

El código de convivencia en suma es una propuesta para mejorar las relaciones interpersonales entre los estudiantes, y los estudiantes con cada uno de las personas que se involucran con la institución educativa.

Todos estos documentos forman parte de las micro políticas institucionales, las mismas que buscan en común armonizar las relaciones entre los diferentes miembros de la comunidad.

### **3.2.5. Síntesis**

El presente capítulo ha buscado determinar los principales actores del sistema educativo, considerando la importancia de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, se ha visto además la urgencia de contar con una gestión de calidad que permita mejorar los procesos institucionales atendiendo a las exigencias y necesidades de la sociedad actual.



Se ha realizado además un análisis rápido de las nuevas leyes y proyectos que se encuentran ya ejecutando algunas instancias.

Se considera fundamental para el nuevo proyecto curricular conocer la nueva ley de educación, el plan nacional de desarrollo para el año 2009-2015, el plan decenal de educación, las funciones y garantías que proporciona la DINAMEP en su calidad de organismo encargado para la capacitación y profesionalización Docente.

Teniendo en cuenta además las micro políticas institucionales que rigen la vida de toda institución educativa, ya que ahí se encuentran normas y disposiciones para una convivencia pacífica entre miembros de la comunidad educativa.

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

#### **3.3.1. Definición**

Una realidad de nuestro país es que los educadores no cuentan con una formación docente actualizada a los diferentes cambios tecnológicos que se producen en el mundo, por lo tanto carecen de los medios e instrumentos para brindar una mejor educación a los estudiantes.

Es importante que el docente reconozca cuáles son estas carencias pedagógicas que le impiden renovar su práctica profesional en las aulas, cabe destacar que el docente no es solo un transmisor de conocimientos por lo tanto su nivel de actualización y capacitación debe ser constante a fin de ofrecer calidad educativa.

“Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.” (Martínez I. M., s/f)

No es suficiente una sólida formación profesional, además se requiere, pericia, destreza, voluntad para desempeñarse en diferentes áreas, para manejar herramientas tecnológicas que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje y para saber dar respuestas y soluciones a las dificultades de los alumnos.

### **3.3.2. Competencias profesionales**

En los últimos años se ha aumentado la utilización del término competencias con diversos significados y alcances en los ámbitos de la empresa y la educación, entre otros campos, para determinar cargos, perfiles, estándares, así como lo esperado en el desempeño laboral. Es difícil cuando se habla de competencias, entender o acordar un mismo significado. Para algunos son destrezas laborales, también pueden entenderse como acervo de conocimientos y/o técnicas para determinada labor y así podríamos continuar. Lo más común es definir las como: habilidades o capacidades para desempeñarse en un cargo.

Son varios los autores que han intentado definir las competencias entre otros conceptos se pueden destacar:

1. “Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984:122).
2. “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985).
3. “Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento” (Belisle y Linard, 1996).

Como se puede analizar todas las definiciones coinciden en considerar a las competencias como capacidades que un individuo debe poseer para desempeñarse de forma autónoma en sus experiencias laborales.

Es fundamental el dominio de estas capacidades y saberes para alcanzar el éxito laboral y actuar competentemente en el desempeño de las responsabilidades asignadas.

Bunk (1994), considera que las competencias profesionales pueden clasificarse en competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada conduce a la competencia de acción, que como tal es indivisible.

En este sentido, el mismo autor destaca que:

- “Posee competencia técnica quien domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Posee competencia metodológica quien sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encuentra de forma independiente vías de solución y transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- Posee competencia social quien colabora con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Posee competencia participativa quien participa en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades.” (Bunk, 1994)

Es de gran importancia la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, pero además hay una serie de competencias claves que se asocian más a unas conductas y unas actitudes de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales.

Entre las capacidades claves del ámbito laboral se pueden mencionar:

- La capacidad de resolución de problemas, es decir la habilidad y disposición para enfrentar una determinada situación o conflicto.
- La capacidad de organización del trabajo, es decir la habilidad para emplear debidamente los recursos y desempeñarse con eficacia y eficiencia.
- La capacidad de responsabilidad en el trabajo, que implica involucrarse en todas las actividades de su ámbito laboral.

- La capacidad de trabajar en equipo, es decir coordinar y alcanzar las metas con un grupo de personas.
- La capacidad de autonomía que hace referencia a ejecutar una actividad de forma independiente desde el principio hasta el final, sin necesidad de contar con alguien que lo oriente durante el proceso.
- La capacidad de relación interpersonal, esto se entiende como la habilidad para entrar en relación y comunicación con otros.
- Y por último la capacidad de iniciativa que tiene estrecha relación con la capacidad de innovación que permite tomar decisiones adecuadas en bien del trabajo que se realiza. (Fundación Crem Helado, 2009)

Para desarrollar estas habilidades o capacidades es importante hacer énfasis en ellas desde las etapas iniciales de formación.

Otros autores como David Mc. Clelland (1991) inició hace algún tiempo la exploración de nuevos métodos para determinar las variables que pudiesen predecir el desempeño exitoso en el trabajo; en sus estudios identificó un conjunto de competencias que conducían a un desempeño superior, es decir, por encima de lo esperado.

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

El siglo XXI planteará una doble exigencia a la educación, ésta deberá transmitir un mayor número de conocimientos teóricos y técnicos adaptándolos a la civilización cognoscitiva que a su vez permitan ejecutar proyectos individuales y colectivos.

“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” (Delors, 1996)

El mismo autor señala que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que luego se convertirán para cada persona en 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; por último aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.” (Delors, 1996)

Con estos pilares deben convertirse en una experiencia global que dure toda la vida a fin de mejorar la calidad de vida de las personas como miembros de una sociedad.

También cabe destacar que para alcanzar los retos del nuevo siglo es urgente revisar los objetivos de la educación y modificar aquello que sea necesario para que verdaderamente se cumplan los desafíos.

“La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.” (Delors, 1996)

**Aprender a conocer:** Se puede considerar medio y finalidad de la vida humana. “En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que le rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. Comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.” (Delors, 1996)

Esto además supone ejercitar la memoria, la atención y el pensamiento, también implica aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Actualmente los diferentes medios de comunicación y la tecnología le restan importancia al ejercicio de la memoria, pero se considera necesario realizar un articulación entre lo abstracto y lo concreto.

**Aprender a hacer:** Este pilar implica enseñar al alumno a colocar en práctica los conocimientos adquiridos a fin de que se pueda insertar adecuadamente en el mundo laboral

“Aprender a ser a fin de adquirir no solo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo, también aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes.” (Delors, 1996)

**Aprender a vivir juntos, vivir con el otro:** Este pilar se constituye en la base fundamental de una buena educación, en el Ecuador se lo identifica como el Buen Vivir, que implica integrar los conocimientos y las relaciones a fin de construir juntos una nueva sociedad.

“La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la primera infancia, la escuela debe, pues aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza.” (Delors, 1996)

En la actualidad es necesario hacer sentir la necesidad de la alteridad, es decir a la necesidad del otro, aprender a vivir juntos no es otra cosa que aprender a vivir en comunidad y saber hacer frente a las tensiones y dificultades que se presentan en los diferentes grupos sociales.

“En la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede engendrar el aprendizaje de un método de solución de conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.” (Delors, 1996)

**Aprender a ser:** Uno de los pilares más importantes para el nuevo siglo ya que entre las tareas que la educación debe cumplir se encuentra la contribución al desarrollo integral de las personas: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, responsabilidad, madurez, espiritualidad.

“Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.” (Delors, 1996)

Es importante tener en cuenta que los nuevos avances tecnológicos no deshumanicen a la sociedad, ya que podría darse una falta de personalidad que impediría contar con personas auténticas y seguras de su ser.

El reto de la educación es preparar y dotar de las herramientas necesarias para comprender el mundo que le rodea y comportarse como un miembro responsable y justo.

“La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y puedan seguir siendo artífices en su destino. El siglo XXI necesitará diversos talentos y personalidades, por ello hay que ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, deportiva, artística, científica, cultural y social.” (Delors, 1996)

Aprender a ser significa formar al hombre y a la mujer en todas sus dimensiones y desde la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos, este desarrollo del ser humano es un proceso evolutivo que va desde que nace hasta que muere, en su obra Delors J, 1996 dice “este desarrollo del ser humano, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás.”

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

No cabe duda que el creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores en todos los campos, de manera especial en la práctica didáctica.

Los profesores deben ser capaces de adaptarse a los cambios tanto en los contenidos como en la forma de enseñar. El desarrollo tecnológico sitúa a la educación en nuevos paradigmas y exige del maestro nuevos roles.

Se ha determinado que luego del entorno familiar otro de los aspectos más influyentes en el desempeño escolar de los estudiantes es la capacidad del docente, quien debe responder a los retos y demandas del siglo XXI.

Entre otras algunas de las capacidades o competencias que deben desarrollar los docentes son:

- Que conozca las características individuales y grupales de sus alumnos; y diagnostique sus necesidades de formación.
- Que diseñe estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Busca y prepara recursos y materiales didácticos (diseñar y gestionar los recursos).
- Proporciona información y gestiona el desarrollo de las clases manteniendo el orden (informar a los alumnos de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación de la asignatura).
- Motiva al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura)
- Hace participar a los estudiantes (incentivar la presentación pública de algunos de los trabajos que realicen)
- Facilita la comprensión de los contenidos básicos.
- Es ejemplo de actuación y portador de valores.
- Asesora en el uso de recursos.
- Orienta la realización de actividades.
- Realiza trabajos con los alumnos (implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes).
- Evalúa periódicamente a sus alumnos (evaluación formativa y sumativa, fomentando la autoevaluación de los estudiantes y de las intervenciones docentes).
- Fomenta actitudes necesarias en la sociedad de la información (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del trabajo autónomo, ordenado y responsable; trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender)
- Ejecuta trabajos de gestión (realización de trámites burocráticos, colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas)
- Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios)
- Mantiene contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar)
- Forma a la persona para vivir en sociedad, desarrollando una educación integral que incluye la formación de conocimientos, procedimientos y actitudes.
- Educador democrático, abierto a la participación, justo en sus actuaciones, tolerante.



- Se implica en su profesión, busca contribuir a la mejora de la situación social a través de su ejercicio profesional. (Fernández, 2003)

Actualmente los docentes son actores de un escenario de nuevas tecnologías, por lo tanto se debaten entre la necesidad de asimilar los cambios y el desconcierto que todo cambio produce.

Los docentes están llamados a impulsar nuevos proyectos pese a la ingratitud de la sociedad que no reconoce el esfuerzo y el trabajo que el docente realiza en el salón de clases, es necesario modificar el rol docente hacia niveles de mayor profesionalización, se requiere docentes que sean creativos, que estimulen en los alumnos hacia una creciente autonomía, que posea un conocimiento bien fundamentado pero sobre todo que conozca a sus alumnos.

Según Cooper (1991) las competencias más urgentes que deben desarrollar los docentes pueden ser:

- Competencia científica: Conocer los últimos descubrimientos o aportes de la ciencia para poder aplicarlos en el currículo.
- Competencia didáctica: Conocer nuevas teorías o modelos metodológicos que proporcionen un aprendizaje más significativo.
- Tecnología de la comunicación y de la información: Conocer y aplicar la ofimática en la educación, emplear actividades digitales para proporcionar mejor aprendizaje de los contenidos curriculares.
- Gestión de grupos de alumnos: Conocer las causas de los problemas de convivencia y darles solución a fin de mantener una mejor convivencia en el aula y en el centro educativo.
- Atención a la diversidad: Individualizar los procesos de enseñanza e incluir competencias para atender al alumnado con necesidades especiales de aprendizaje.
- Educación en valores: Educar en la interculturalidad, en la salud y prevención de accidentes, educar para la paz.
- Orientación y tutoría: adquirir las capacidades necesarias para dirigir un grupo humano; sea este, de padres de familia maestros o alumnos.

Otros autores como Liguori L y Noste M (2000) en sus escritos consideran que los docentes del siglo XXI deben construir el siguiente rol profesional:

- Que sea sensible a los cambios.
- Que sea capaz de diagnosticar situaciones y de proponer y llevar a cabo diversas alternativas de acción.
- Que participe en las decisiones institucionales y desarrolle iniciativas.
- Que sea capaz de reflexionar críticamente sobre la realidad y sobre su propia práctica.
- Que se integre con su grupo de trabajo para intercambiar experiencias.
- Que maneje el currículo con autonomía.
- Que identifique sus necesidades de capacitación y perfeccionamiento y busque las maneras de satisfacerlas.
- Que evalúe críticamente los resultados de su acción educativa y los asuma con responsabilidad.

Como se puede apreciar la mayoría de los autores coinciden en varias competencias fundamentales que los docentes del nuevo siglo deben asumir, ya que de esto depende el éxito de la sociedad.

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

“Una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.” (Martínez I. , s/f)

Es importante retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Es necesario establecer estrategias y métodos que faciliten el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

Es natural que muchos profesionales de otras áreas incursionen en el mundo de la docencia por convicción personal o como un medio de desarrollo laboral productivo y esto se ve reflejado en los niveles de rendimiento de los estudiantes que en ocasiones produce incluso la deserción.

Por esto es necesaria una transformación por parte de las instituciones educativas y de los mismos docentes a fin de mejorar la formación de los profesionales en educación no solo en el área profesional sino además en su formación como ser humano y en el desarrollo de valores y principios tan necesarios en nuestra época.

Si los docentes no se forman o capacitan constantemente las deficiencias en la educación van a ser demasiado profundas y van a impedir el desempeño de los estudiantes.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.

Básicamente en nuestro país es necesario que los docentes se capaciten en áreas como:

- Actualización Curricular
- Implementación de TIC en el aula
- Didáctica y pedagogía
- Multiculturalidad

- Educación ambiental
- Desarrollo del pensamiento
- Educación en valores, entre otros.

Se ha podido apreciar que la gran mayoría de docentes luego de adquirir su titulación de tercer nivel como maestros de educación básica o educación infantil, no realizan ningún estudio de post-grado o especialización, situación que si debería preocupar ya que no existe la debida actualización o preparación de acuerdo al tiempo y a la era tecnológica en la que se encuentran los estudiantes y la sociedad en general.

Por otra parte son pocas las Instituciones Educativas donde se exigen títulos de cuarto nivel, situación que ocasiona el conformismo de los docentes ya que esto se convierte en un tranquilizante que lejos de impulsarlos a continuar formándose, los hace permanecer indiferentes a los cambios.

### **3.3.6. Síntesis**

En el presente capítulo se ha desarrollado un tema de gran importancia para el futuro de la educación, ya que el nuevo proyecto de educación para el Ecuador precisamente nos exige desarrollar en los estudiantes estándares competitivos que les permitan desenvolverse mejor en la sociedad y en el mundo laboral, sin embargo es digno de destacar que estos cambios no serán posibles si no existe también el interés en la formación y capacitación de los docentes, quienes por muchos años han mostrado una actitud conformista con la formación recibida y se han mostrado un tanto indiferentes ante la necesidad de autoformación.

Los docentes también deben desarrollar competencias profesionales que les permitan mejorar la calidad del servicio educativo, es urgente sumergirse en la cultura tecnológica y de nuevas comunicaciones que bombardean a la sociedad, para esto hay que crear la necesidad de formación docente y al mismo tiempo fijar políticas generales que le exijan al actual docente innovación y creatividad en su quehacer de educador.

Por otra parte los retos o desafíos del nuevo siglo fijan pautas claves para el nuevo rumbo que debe tomar la educación basándose en cuatro pilares que permitirán mejorar notablemente la formación de los estudiantes, según Delors J, 1996, estos pilares son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. Como se puede notar están en concordancia con el plan para el buen vivir que propone el gobierno nacional y que va a permitir una mejor y sana convivencia entre todos los ecuatorianos y ecuatorianas.

## **4. METODOLOGÍA**

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

La investigación que se ha desarrollado es de tipo mixto cuantitativo, en vista de que contiene datos estadísticos los mismos que se encuentran reflejados en las tablas producto de la tabulación de las encuestas aplicadas a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, además incluye un análisis cualitativo de los datos numéricos fundamentado en el marco teórico referencial.

La metodología que se utilizó en este proyecto es el método Descriptivo que se utiliza para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar los resultados de las observaciones. Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para establecer una idea clara de una situación determinada.

El método estadístico que permite la tabulación y agrupamiento de datos de forma ordenada y clasificada, de tal forma que se facilite la lectura e interpretación de los hechos.

El método de la concreción, ya que mediante la integración de las abstracciones se ha podido pasar a lo concreto y plasmar una síntesis del trabajo realizado.

El método se lo aplicó de una forma inductivo-deductivo apoyado en una medición cuantitativa a través de la cual se ha podido observar la situación laboral de los titulados de la Universidad y establecer las necesidades generales de los titulados y la repercusión de su profesionalización en su entorno y en la sociedad.

### **4.2. Participantes de la Investigación**

En el presente trabajo la población la constituye los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas, durante el período comprendido entre los años 2005-2010, los mismos que fueron sugeridos por el equipo de planificación del proyecto de investigación nacional de la Universidad.

Posterior a una selección y distribución por parte del Equipo de planificación se asignó al investigador una muestra de doce titulados, los mismo que tienen relación con el lugar de procedencia del investigador, en este caso particular al Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha.

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

Los instrumentos utilizados para la investigación y que a continuación se detallan fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), los mismos que han sido adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

#### **Encuesta**

En esta investigación se ha aplicado un conjunto de preguntas estructuradas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer la situación laboral de los mismos.

#### **Observación Directa**

Esta técnica consiste en observar directamente el fenómeno investigado para su posterior análisis, la misma que ha constituido un elemento fundamental en todo el proceso investigativo que ha servido de apoyo para el análisis de los datos que se obtuvo de la aplicación de los cuestionarios. Esta observación es de tipo directa porque el investigador se ha colocado en contacto personal con el fenómeno o hecho a investigarse, además tiene la característica de ser una observación no estructurada puesto que no se sirve de elementos técnicos especiales, considerado al cuestionario como instrumento único para la recolección de datos.

#### **Cuestionarios**

El cuestionario es uno de los instrumentos más empleados dentro de la técnica de la entrevista, en un proceso de investigación, debido a que permite llegar a un mayor

número de participantes y facilita el análisis, se lo utiliza para recoger la información y cuantificar los resultados.

En el presente proyecto de investigación se han empleado dos tipos de cuestionarios:

- Cuestionario 1: Para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Para empleadores/directivos de las Instituciones Educativas

### **Lista de control y Codificación**

La observación directa realizada en esta investigación se apoya en el registro de control y codificación de cada uno de los titulados asignados por el equipo de planificación de la Universidad para la respectiva encuesta y recolección de datos.

## **4.4. Recursos**

### **4.4.1. Talento Humano**

La presente investigación es el resultado del estudio y análisis de la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja en la Escuela de Ciencias de la Educación durante los años 2005-2010, de la ciudad de Quito, se considera un grupo bastante heterogéneo, diverso en caracteres y nivel de criticidad. Los principales actores de esta investigación son:

- Directivos
- Titulados
- Investigador

### **4.4.2. Institucionales**

Los recursos institucionales que han servido de apoyo al presente trabajo de investigación son algunas de las Instituciones Educativas donde laboran los titulados



encuestados, las mismas que se caracterizan por su diversidad en cuanto a infraestructura, modelo pedagógico, y filosofía institucional.

#### **4.4.3. Materiales**

Los principales recursos materiales empleados para la recolección de datos y sustentación de esta investigación son:

- Cuestionarios
- Lista de Control y codificación
- Cámara fotográfica
- Material de escritorio
- Combustible
- Reproducción de cuestionarios

#### **4.4.4. Económicos**

El costo del presente trabajo de investigación es de \$ 80,00 aproximadamente, el mismo que es solventado por la Comunidad Religiosa a la que pertenezco.

#### **4.5. Procedimiento**

El procedimiento básico de este trabajo de investigación se inicia con la asignación del número y nombres de los titulados para el investigador, seguido de la búsqueda de datos en diferentes medios como son; guía telefónica, registro de exalumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja, Centros Universitarios, SENECYT, SRI, Registro del Padrón Electoral, al mismo tiempo se van desarrollando los respectivos capítulos del marco teórico.

Una vez localizados los titulados se procede a contactarlos para establecer una cita que permita aplicar el cuestionario, el investigador se desplaza hasta el sitio de trabajo o domicilio del titulado para realizar la observación directa y proceder a la aplicación del cuestionario, una vez que se cuentan con todos los datos se realiza la tabulación de los mismos por medio de tablas y gráficos estadísticos, los mismos que servirán para el análisis descriptivo de los resultados.

Por último se sintetiza la investigación con las conclusiones y recomendaciones, las mismas que son el resultado de la sistematización de los datos recopilados y se procede a desarrollar el informe final.

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

### 5.1. Caracterización Sociodemográfica

**PREGUNTA N° 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?**

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

**TABLA N° 1**

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	9	75,0
Educación Básica	2	16,7
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	8,3
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 2a**

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

**Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 2**

<b>SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	6	75,0
Rural	2	25,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## **PREGUNTA A1**

**Género**

**TABLA N° 3**

<b>GÉNERO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Hombre	0	0,0
Mujer	12	100,0
Total	12	100,0

## **PREGUNTA A2**

## Edad en años cumplidos

Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TABLA N° 4

Edad (en años cumplidos)	Género	
	FEMENINO	
	f	%
21 - 30	1	8,3
31 - 40	9	75,0
41 - 50	2	16,7
51 - 60	0	0,0
más de 61	0	0,0
No contesta	0	0,0
	12	100,0

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA A3

### Provincia de residencia

Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TABLA N° 5

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Pichincha	12	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA A4

### Centro Asociado donde estuvo matriculado

**Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados  
los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 6**

<b>CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Centro Regional Quito	12	100,0
Villaflora	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

La investigación propuesta por la Universidad Técnica Particular de Loja permite analizar la situación sociodemográfica de sus titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, los cuestionarios permiten visualizar un alto índice de profesionales en Educación Infantil, ya que el 75% de los encuestados han realizado este estudio en la Universidad, así mismo el 100% de los encuestados corresponden al sexo femenino lo que concuerda con algunos estudios realizados a nivel de Latinoamérica donde se ha notado un ingreso paulatino del 75% de las mujeres a la profesión docente y países como Uruguay se han destacado por un incremento del 85% del sexo femenino a esta profesión. Según Birgin 1999 el ingreso de las mujeres a la profesión docente es más representativo en el nivel preescolar y primario, dato que coincide con las encuestas aplicadas.

Por la particularidad en la forma de distribución de los titulados el 100% corresponden a la provincia de Pichincha, concretamente a la ciudad de Quito, y debido a las dimensiones de la capital los encuestados tienen como domicilio diferentes sectores de la urbe capitalina, así como también algunas parroquias ubicadas al norte de la ciudad, sin embargo todas las tituladas han realizado sus estudios en el Centro Regional Quito, ubicado en la Av. 6 de Diciembre y Alpallana, esto básicamente por tener una ubicación estratégica y en otros casos porque cuando iniciaron sus estudios aún la universidad no contaba con todos los centros universitarios que tiene actualmente. Así mismo el domicilio marca un porcentaje significativo en el sector en el cual las tituladas se desempeñan, un 75% realizan su labor docente en el sector urbano, esto debido a que la gran mayoría también tienen como domicilio sectores dentro del perímetro urbano.

El 75% de las tituladas fluctúan en una edad promedio entre 31-40 años, lo que significa que se trata de profesionales jóvenes que han incursionado en la docencia para hacer de ella su profesión y estilo de vida.

Este dato es fundamental ya que permite ofertar maestrías o cursos de capacitación para los titulados, que al encontrarse aún jóvenes sentirán deseos de perfeccionamiento y actualización docente tan necesaria en estos momentos particularmente para el Ecuador por entrar en vigencia la nueva Reforma Curricular y el nuevo Proyecto de Ley, que señalan cambios significativos en el Sistema Educativo.

## 5.2. Situación Laboral

**PREGUNTA N° 2 ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?**

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

TABLA N° 7

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	5	41,7
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	3	25,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	3	25,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
Otras situaciones	1	8,3
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 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?**

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes**

**TABLA N° 8**

<b>HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	3	50,0
No	3	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 2c**

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

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia**

**TABLA N° 9**

<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	0,0
No	5	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 2d**

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

**Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la**



### Educación que se encuentran desempleados

TABLA N° 10

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

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 4

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

**Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TABLA N° 11

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	8	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 4 a

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

**Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad**

**TABLA N° 12**

<b>ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	4	50,0
Educación Básica	3	37,5
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	12,5
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 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?**

**Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 13**

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 5 años	3	37,5
6 - 10 años	4	50,0
11 - 15 años	0	0,0
15 o + años	1	12,5
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 8**

**¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?**

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que estuvieron**

trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

TABLA N° 14

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	7	58,3
No	5	41,7
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 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?**

Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

TABLA N° 15

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 12	1	100,0
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 14

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

Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse

los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TABLA N° 16

TIEMPO EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 1 año	1	33,3
1 - 2 años	0	0,0
2 o más años	0	0,0
Ya trabajaba	2	66,7
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 15

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

Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TABLA N° 17

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0 - 1 año	1	12,5
1 - 2 años	0	0,0
1 - 3 años	0	0,0
1 -4 años	2	25,0
1 -5 años	5	62,5
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 16

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

Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**TABLA N° 18**

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 1 año	0	0,0
1 - 2 años	0	0,0
1 - 3 años	0	0,0
1 - 4 años	2	66,7
1 -5 años	1	33,3
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 17**

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

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan**

**TABLA N° 19**

<b>CAMBIO DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	0,0
No	11	91,7
No contesta	1	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 21**

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

**Mejóro la condición de vida luego de titularse los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 20**

<b>MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	5	41,7
Probablemente si	7	58,3
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa? Descríbalos**

**TABLA N° 21**

<b>TIPOS DE INCENTIVOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Motivación personal	1	50,0
Monetarios y no monetarios	1	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, que demanda de ellos?**

**TABLA N° 22**

<b>ESPECTATIVAS RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Abiertos al diálogo, visión humanística y en permanente actualización	1	50,0
Sentido de pertenencia y entrega al trabajo	1	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

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

empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 10. Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional? Descríbalas**

**TABLA N° 23**

<b>ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación vial	1	50,0
Alfabetización	0	0,0
Ninguna de las anteriores	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

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

**TABLA N° 24**

<b>HABILIDADES ADICIONALES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (Liderazgo, Manualidades)	2	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

La mayoría de los encuestados (66,7%) actualmente se encuentran laborando como docentes o en un puesto profesional relacionado con la docencia, se ha detectado un escaso porcentaje de titulados (25%) que laboran en un puesto profesional que no tiene relación con la titulación adquirida en la universidad y solo un 8,3% se encuentra desempleado y básicamente esto se debe a situaciones familiares.

De este porcentaje de titulados que se encuentran vinculados a instituciones educativas ejerciendo la profesión docente un porcentaje del 50% lo hacen en educación infantil, pero

fundamentalmente se encuentran laborando en el ámbito de su especialidad. Así mismo se puede decir que un 50% tienen estabilidad laboral ya que llevan entre 6-10 años en el trabajando en el puesto actual y un 12,5% han conservado el mismo puesto de trabajo por más de 15 años. Pese a esto aún es alto el porcentaje (37,5%) de titulados que se encuentran laborando en sus puestos de trabajo solo entre 1-5 años, lo que aún los hace permanecer un cierto grado de inestabilidad.

También se ha logrado detectar que un 58,3% de los encuestados al momento de iniciar sus estudios universitarios ya se encontraban desempeñándose como docentes, por lo cual se puede deducir que era de gran importancia adquirir la titulación para poder conservar los puestos de trabajo.

De igual forma del 25% de titulados que no laboran como docentes también demuestran estabilidad laboral y económica en algunos casos expresan que no han podido ejercer la profesión precisamente por la estabilidad laboral que han encontrado en los puestos actuales, al igual que por la estabilidad económica que les representa el trabajo actual, situación que nos e compara con la remuneración que actualmente percibe un docente.

El 91,7% de los titulados tampoco han tenido dificultad al adaptarse a sus sitios de trabajo sin incurrir en la necesidad de cambiar de domicilio, esto a pesar que en algunos casos las distancias desde el domicilio del titulado hasta el sitio de trabajo son bastante significativas.

Así mismo se han mostrado indecisos al responder si con la titulación la condición de vida ha mejorado, pero sin embargo se ha inclinado un porcentaje del 58,3% para determinar que la titulación probablemente mejoro su condición de vida y el 41,7% expresa sentir que su vida luego de la titulación definitivamente generó un cambio positivo y trascendental, esto permite analizar como bastante satisfactoria la oferta de la universidad en cuanto a la adquisición de un título académico relacionado con la docencia, dependiendo lógicamente esta apreciación a la titulación como docentes.

Es de gran importancia dentro de este análisis la apreciación de los directivos de algunas de las instituciones que fueron encuestados, ya que expresan descubrir en los graduados de la Universidad Técnica Particular de Loja un verdadero espíritu de Liderazgo y visión de futuro que les facilita integrarse con facilidad al trabajo como docentes y desempeñar no



solo las funciones docentes sino además ejecutar todas aquellas actividades extracurriculares que la institución y los directivos requieren, propiciando esto que las autoridades de los centros educativos busquen estrategias motivacionales e incentivos económicos para conservar al personal siempre motivado y dispuesto a colaborar.

### 5.3. Contexto Laboral

#### PREGUNTA N° 3

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

**Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 25**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Fiscal	1	12,5
Municipal	1	12,5
Particular	6	75,0
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

#### PREGUNTA N° 3ª

**La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:**

**Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 26**

<b>NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	4	30,8
Básico	6	46,2

Bachillerato	3	23,1
Superior	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 5

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

**Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 27**

<b>RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	0	0,0
Contrato indefinido	2	25,0
Contrato ocasional	3	37,5
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	3	37,5
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREFUNTA N° 6

**¿La relación laboral es/era...?**

**Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 28**

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	8	100,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0

No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 9

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

**Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 29**

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	0	0,0
Empresa privada	2	66,7
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	1	33,3
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 10

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

**Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban**

**TABLA N° 30**

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	3	100,0

Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 11

**¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?**

**Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 31**

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	2	66,7
Laboral de duración determinada	1	33,3
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 12

**¿La relación laboral es/era...?**

**Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 32**

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	2	66,7
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	33,3
Otras	0	0,0

No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

### PREGUNTA N° 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?**

**Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**TABLA N° 33**

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 5 años	0	0,0
6 - 10 años	3	100,0
11 - 15 años	0	0,0
15 - o más	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 1. Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular un cargo docente?**

**TABLA N° 34**

<b>REQUISITOS PARA EL CARGO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Experiencia y Valores éticos	1	33,3
Licenciado en Educación	2	66,7
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 2. ¿Durante el último año ha recibido solicitudes de empleo en la Institución educativa?**

**TABLA N° 35**

<b>P. 2</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 2ª. En caso de respuesta afirmativa ¿cuántos?**

**TABLA N° 36**

<b>CANTIDAD DE SOLICITUDES DE EMPLEO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 a 5	0	0,0
5 a 10	1	50,0
No contesta	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 3. ¿Requiere de más personal docente?**

**TABLA N° 37**

<b>REQUERIMIENTO DE MÁS PERSONAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 3ª. En caso de respuesta afirmativa. Señale el nivel y ámbito de conocimiento.**

**TABLA N° 38**

<b>NIVEL EN EL QUE NECESITA PERSONAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nivel inicial y primario	2	100,0
Bachillerato	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 4. ¿Cómo considera el desempeño de los Docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?**

**TABLA N° 39**

<b>DESEMPEÑO DOCENTE CON EXPERIENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Seguridad y eficiencia	2	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 4ª. ¿Cómo considera el desempeño de los Docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?**

**TABLA N° 40**

<b>P. 4 Docentes que recién ingresan</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Timidez, inseguridad, dependencia	2	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la**

**Institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?**

**TABLA N° 41**

<b>P. 5 CURSOS DE FORMACIÓN CONTÍNUA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

De acuerdo al tercer objetivo del presente proyecto de investigación corresponde analizar y reconocer el contexto institucional-laboral en el que se encuentran los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, de lo que se puede deducir a nivel general que del 66,7% que se encuentran desempeñándose en un puesto profesional docente o relacionado con la docencia el 75% lo hacen en una institución particular que cuentan en su mayor parte (46,2%) con los niveles iniciales y básicos.

Existe un 37,5% que mantienen una relación laboral ocasional, es decir que cada año renuevan el contrato, pero de igual forma hay un 37,5% que tienen otro tipo de relación puesto que son propietarias del establecimiento educativo, la jornada de trabajo en su totalidad la realizan a tiempo completo.

Es importante destacar que de los titulados encuestados un 25% se desempeña actualmente en un puesto profesional no relacionado con la docencia, donde un 66,7% lo hace en una empresa privada y entre las exigencias para ocupar ese puesto se encuentra el contar con una titulación de tercer nivel, un alto porcentaje (66,7%) mantienen una relación laboral indefinida a tiempo completo, cuentan con una estabilidad laboral puesto que superan los 5 años de servicio en la misma institución, situación que representa seguridad laboral y económica, esto tiene relación con las cifras emitidas por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) las mismas que indican que la cifra de empleo subió a 45,6% lo que equivale a 1,98 millones de personas, mientras que la tasa anual de desempleo se ubicó en 6,1%. (Universo, 2011)



Otro dato significativo dentro de este análisis es el porcentaje de nuevos empleos, ubicándose los del sector público en un 20% de incremento y los del sector privado en un 80%.

Además cabe anotar que las exigencias de los empleadores o directivos de las Instituciones educativas siempre están bajo similares características, es decir no solo buscan personal competitivo y competente en diferentes áreas profesionales, sino además con ética profesional para desempeñarse en el cargo que les corresponda.

A nivel general los titulados de la universidad tienen como campo laboral el sector educativo y se nota una inclinación hacia la mención de Educación Infantil, ese sería el contexto laboral en el que se encuentran la mayor parte de los titulados.

#### **5.4. Necesidades de Formación**

##### **PREGUNTA N° 18**

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

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español**

**TABLA N° 42**

<b>SEGUNDA LENGUA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0,00
Inglés	5	35,71
Francés	1	7,14
Portugués	0	0,00
Otros	2	14,29
No	6	42,86

No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 19

**¿Maneja la informática a nivel de usuario?**

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

**TABLA N° 43**

<b>MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	12	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

## PREGUNTA N° 20

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

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

**TABLA N° 44**

<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	5	17,2
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	6	20,7
Temas relacionados con su área de formación	3	10,3
Organización y Gestión de centros educativos	2	6,9

Diseño y planificación Curricular	4	13,8
Educación en valores	2	6,9
Otros	5	17,2
No me interesan	2	6,9
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Elaborado por María Elena Carrera.

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

**TABLA N° 45**

<b>FACTORES QUE FAVORECEN EL DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Buen ambiente de trabajo, comunicación y buena convivencia	2	100,0
Estabilidad, capacitación y buena carga horaria	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

**PREGUNTA N° 9. En torno a las tareas que ejecuta el docente ¿Qué actividades realiza el personal en la Institución? (graduados en UTPL)**

**TABLA N° 46**

<b>ACTIVIDADES QUE REALIZA EL PERSONAL GRADUADO EN LA UTPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Actividades de administración	0	0,0
actividades sociales, litúrgicas, cívicas, culturales	2	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores otorgado por la UTPL. Elaborado por María Elena Carrera.

Ya se ha dicho que un buen maestro debe estar en formación continua, puesto que los conocimientos de la ciencia y la práctica varían de un año a otro con mayor razón cuándo el sistema educativo de un país se encuentra atravesando por cambios en su fondo y en su

forma, esto directamente refiriéndose al nuevo Proyecto de Ley, a la propuesta del Bachillerato único y la Nueva Reforma Curricular.

De igual forma es importante dentro de la formación de los docentes el dominio de un segundo idioma, es más en algunas instituciones bilingües se exige esto para el ingreso a trabajar, resulta alentador conocer que en base a las encuestas aplicadas un alto porcentaje de titulados (35,71%) se comunica con soltura en un segundo idioma que es el Inglés y a nivel general un 57,14% domina además del español otro idioma, encontrando incluso casos de docentes que dominan hasta tres idiomas al tiempo, pero de igual forma se ve la necesidad de incluir en el pensum de estudio la aprobación de una segunda lengua ya que un 42,86% de titulados no dominan ningún otro idioma aparte del español y en determinado momento esto puede significar un impedimento para acceder a un mejor puesto de trabajo, por encontrarnos en una sociedad que exige un mejor nivel de preparación y que remunera a los trabajadores en función de las competencias que domine.

Otra de las competencias que actualmente son necesarias en un profesional de la docencia es en el campo de la computación y el correcto manejo del office y del internet, en cuanto a esto los titulados encuestados tienen total dominio de estas herramientas tan útiles y necesarias en las aulas. La sociedad actual no solo necesita profesionales con competencias científicas, sino además con competencias técnicas, metodológicas y sociales que les permita desempeñarse con total desenvolvimiento en diferentes campos.

Las tendencias de las nuevas Tecnologías están convirtiéndose en una verdadera revolución, ya que su manejo y aplicación en la educación son de gran utilidad, de los encuestados el 20,7% se han manifestado su interés en este curso de capacitación, así como también un 17,2% sienten la necesidad de capacitarse en Didáctica y Pedagogía, esto considerando que los modelos y tendencias pedagógicas con el pasar del tiempo sufren significativas modificaciones, igual porcentaje (17,2%) reflejan su inclinación por cursos como multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento, es decir lo que antes se catalogaba como ejes transversales del currículo.

Además la propuesta de capacitación en temas relacionados a diseño y planificación curricular también tuvo acogida entre los encuestados (13,8%), para todos los titulados que han obtenido su titulación hasta el año 2011 es necesario realizar estos cursos de actualización ya que la formación recibida estaba aún en base a la Reforma Curricular

Antigua, por lo tanto conocer y aplicar los conocimientos con las nuevas exigencias y modelos de planificación y evaluación.

Como se mencionaba anteriormente los empleadores o autoridades de los centros educativos requieren como personal de su institución profesionales capacitados y competentes en diferentes áreas del saber, porque en muchas ocasiones les corresponde desenvolverse no solo en el campo científico sino además en talleres lúdicos, recreativos, deportivos, sociales, religiosos. Por tal motivo la formación para los profesionales en la docencia debe ser revisada y de forma continua, presentando como exigencia o requisito para acceder a un puesto docente el dominio de diversas competencias que le permitan desenvolverse mejor en sus funciones.

También es importante incluir en la formación de los docentes los cuatro pilares de la educación que les permitirán ser más competentes en sus respectivos centros educativos, más aún cuando el Ecuador se encuentra atravesando por reformas en sus leyes, las mismas que incluye principios y normas para mejorar las relaciones interpersonales a través del “Sumak kawsay” que busca una sociedad inclusiva, democrática, participativa, pacífica entre otras características importantes.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

- Una vez desarrollado el presente trabajo de investigación se puede determinar que la mayor parte de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja se encuentran laborando actualmente en el ámbito de su especialidad y que luego de la titulación han tenido progresos significativos en su vida laboral y personal, ya que algunos de ellos han tenido la oportunidad de implementar sus propios centros educativos, particularmente para el nivel inicial.
- Es relevante que todos los titulados encuestados se dedican exclusivamente a la labor docente y no se desempeñan en ninguna otra profesión u oficio, a excepción de los casos de titulados que laboran en un cargo no relacionado con la docencia.
- Actualmente todas las instituciones educativas requieren de personal debidamente preparado en diferentes áreas del saber, de tal forma que puedan desempeñarse con soltura, seguridad y eficiencia en las diferentes tareas y responsabilidades asignadas, considerando que gran parte de los docentes además deben desempeñarse en actividades extracurriculares.
- Dentro del desempeño docente un papel fundamental que han destacado los empleadores es el clima laboral que debe existir en la institución, el mismo que debe ser acogedor y familiar para proporcionar estabilidad emocional al docente y que se desenvuelva con mayor confianza y libertad, otro aspecto fundamental son los incentivos que como grupo humano necesitan los docentes, pudiendo ser éstos incentivos de tipo económico o motivacional, de tal forma que el docente se sienta a gusto en su trabajo y con la profesión que ha escogido.
- Actualmente las instituciones educativas requieren docentes que desarrollen competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas que les ayuden a mantener despierto el interés de los estudiantes, colocando énfasis en los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos el uno con el otro y aprender a ser. Estos pilares se

constituyen en el fundamento sobre el que debe girar la formación de los futuros docente y la educación de los niños y niñas del Ecuador.

## **6.2. Recomendaciones**

- Revisar la malla curricular de las diferentes carreras con mención en educación que oferta la universidad, de tal forma que se actualice según la propuesta de actualización y fortalecimiento de la Reforma Curricular.
- Ofrecer cursos de actualización y estudios de postgrado de interés para los titulados, de tal forma que constantemente se pueda acceder a alguna de estas propuestas.
- Que las instituciones educativas exijan por lo menos un curso de actualización docente anualmente a sus docentes.
- Potencializar las capacidades y habilidades de los docentes de manera que se sientan comprometidos a formarse en diferentes áreas y servir con vocación.
- Sugerir a las diferentes instituciones encargadas de la formación docente que a través de ellos se canalicen cursos de mejoramiento profesional para el buen desempeño docente y posterior participación con el alumnado.
- Socializar la nueva Ley a fin de que toda la comunidad conozca los beneficios y exigencias que en la misma se plantean en bien de la educación del país.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Analuisa, C. (2010). El buen vivir en el Aula. *Didáctica*, 34.

Fundación Crem Helado. (2009). Líderes siglo XXI. En *Calidad en la gestión*. Bogotá: Líderes siglo XXI.

Lepeley, M. T. (2005). *Gestión y Calidad en Educación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

Ministerio de Educación del Ecuador. Ley de Educucación (2007). Quito.

Molero, F. M. (1999). *La Didáctica ante el tercer milenio*. Madrid: Síntesis S.A.

Morin, E. (1991).

### Páginas Web

Birgin, A. (1999). Obtenido de:

[http://www.institutoartepilar.com.ar/aportes\\_abril2010/birgin.pdf](http://www.institutoartepilar.com.ar/aportes_abril2010/birgin.pdf)

Bunk. (1994). Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf>

Castillo, A. A. (Junio de 2009).

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3116403>. Recuperado el 2010

Chanduví, J. S. (13 de Noviembre de 2000). Obtenido de

<http://www.consortio.org/cies/html/pdfs/PM9928.pdf>

Delors, J. (1996). Obtenido de [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)

Fernández, R. (2003). Obtenido de

<http://www.mim.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5CCompetenciaProfesional.pdf>

Garzón, E. F. (2004). Obtenido de

[http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion\\_formacion\\_docente\\_inicial\\_servicio\\_colombia\\_ecuador\\_venezuela\\_unesco.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf)

Isidro, M. (s.f.). Obtenido de <http://papyt.xoc.uam.mx/media/bhem/docs/pdf/97.PDF>

Isidro, M. (s.f.). *Necesidades de Formación y capacitación Docente*. Obtenido de

<http://papyt.xoc.uam.mx/media/bhem/docs/pdf/97.PDF>

Lella, C. d. (2003). *Modelos y tendencias de la formación docente*. Obtenido de

[www.investigacioningles.ecaths.com](http://www.investigacioningles.ecaths.com)



- Litwin, E. (Enero-Diciembre de 2009). *Acción pedagógica*. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/29548/1/resenas.pdf>
- Marchesi, A. (s.f.). *Educación para el desarrollo*. Obtenido de: [http://www.educacionenvalores.org/Fortalecer-la-profesion-docente.html?calendrier\\_mois=12&calendrier\\_annee=2009](http://www.educacionenvalores.org/Fortalecer-la-profesion-docente.html?calendrier_mois=12&calendrier_annee=2009)
- Martínez, I. (s/f). Obtenido de <http://papyt.xoc.uam.mx/media/bhem/docs/pdf/97.PDF>
- Navarro, R. E. (2004). *Red Científica*. Obtenido de: <http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.html>
- Obando. (s.f.). Obtenido de <http://www.clacso.org.ar/biblioteca>
- Obando, M. (2000). *Red de Bibliotecas de Latinoamérica*. Obtenido de <http://www.clacso.org.ar/biblioteca>
- Obando, M. (2000). *bibliotecas virtuales*. Obtenido de <http://www.clacso.org.ar/biblioteca>
- Romaguera, A. M. (2000). Obtenido de <http://www.dii.uchile.cl/~revista/ArticulosVol4-N1/Mizala-A%20y%20Romaguera-P.pdf>
- Salvat, B. G. (2005). Obtenido de <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>
- Toranzos, L. (Abril de 1996). *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie10a03.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador (Marzo, 2011). Obtenido de <http://www.educacion.gov.ec>. Ley Orgánica de Educación, Plan Decenal, Plan para el Buen vivir.
- UNESCO. (Septiembre de 2003). Obtenido de [http://www.iadb.org/EXR/SPE/youth/pdf/SP\\_PDF/educacion\\_jovenes.pdf#page=45](http://www.iadb.org/EXR/SPE/youth/pdf/SP_PDF/educacion_jovenes.pdf#page=45)
- UNESCO. (2003). Mesa redonda sobre la educación de calidad.

## **8. ANEXOS**

Se incluye:

- Listado de titulados
- Cuestionario para titulados
- Cuestionario para empleadores
- Matriz de resultados
- Collage fotográfico

