



**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 Azogues, provincia del Cañar en el año  
2011

Trabajo de fin de carrera previo  
a la obtención del título de  
Licenciada en Ciencias de la  
Educación

**AUTORAS:**

Cabrera Jara Lourdes Azucena  
Matute Barrera Eulalia Leonor

**MENCIÓN:**

Educación Básica  
Educación Básica

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**TUTOR DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

Lic. Mónica Burneo

**CENTRO UNIVERSITARIO:**Azogues

AZOGUES – ECUADOR

2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **CERTIFICACIÓN**

Lic. Mónica Burneo

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

## **CERTIFICA:**

Haber recibido 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 GESTIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Lourdes Azucena Cabrera Jara y Eulalia Leonor Matute Guerrero, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigación, 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. 030145702-4

(f).....

C.I.030201481-6



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

### **AUTORÍA:**

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

(f).....

C.I. 030145702-4

(f).....

C.I.030201481-6

## **DEDICATORIA**

Este proyecto va dedicado a Dios, a mis padres, hermanos/as y mi tío por haberme brindado su apoyo incondicional día a día durante todo el transcurso de mis estudios hasta la culminación del mismo.

Srta. Lourdes Cabrera

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico primeramente a Dios y a la Virgen que me iluminaron y me concedieron el don de continuar preparándome, también dedico infinitamente a mi esposo que me brindo su apoyo incondicional en toda la trayectoria de mis estudios tanto moral como económicamente y porque no a mis hijos y padres que de una u otra forma con consideración y amor me apoyaron.

Sra. Eulalia Matute

## **AGRADECIMIENTOS**

Extendemos nuestros más sinceros agradecimientos, a todos aquellos que de una u otra forma supieron apoyarnos, en especial a Dios y a la virgen que nos brindaron la oportunidad de lograr las metas propuestas. A nuestros familiares que nos han brindado su apoyo incondicional y a la Lic. Mónica Burneo, directora de la tesis que con su paciencia y carisma nos ha sabido encaminar de la mejor manera, pero la culminación exitosa de nuestra tesis.

A los ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, que nos supieron apoyarnos y colaborararnos de la mejor manera.

Srta. Lourdes Cabrera

Sra. Eulalia Matute

# ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	Vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	3
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	6
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje .....	7
3.1.4 El género y la profesión docente .....	15
3.1.5 Síntesis .....	16
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa .....	19
3.2.2 La demanda de educación de calidad .....	21
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	22
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	31
3.3.5 Síntesis .....	32
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición .....	35
3.3.2 Competencias profesionales .....	35



3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI .....	38
3.3.4	Competencias profesionales docentes .....	39
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador .....	40
3.3.6	Síntesis .....	40
4.	METODOLOGÍA.....	43
4.1	Diseño de la investigación .....	43
4.2	Participantes de la investigación.....	43
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación .....	43
4.3.1	Técnicas .....	44
4.3.2	Instrumentos .....	44
4.4	Recursos .....	44
4.4.1	Humanos .....	44
4.4.2	Institucionales .....	44
4.4.3	Materiales .....	44
4.4.4	Económicos .....	45
4.5	Procedimiento .....	45
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	46
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	75
5.2	Situación laboral .....	76
5.3	Contexto laboral .....	78
5.4	Necesidades de formación .....	79
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	80
6.1	Conclusiones .....	81
6.2	Recomendaciones.....	82
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	84
8.	ANEXOS .....	86

## RESUMEN

El tema que se ha investigado es la “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DEL CAÑAR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” de la provincia del Cañar, Cantón Azogues.

La encuesta que se realizó al personal docente de las instituciones educativa en un total de 18 además se entrevisto a los 2 directores para obtener información veraz y oportuna, acotando que las escuela pertenecen al nivel prekinder y básica ambas del sector rural de la ciudad de Azogues, por medio de un cuestionara se procedió a la realización de las encuestas con el objetivo de evaluar la situación laboral de los titulados en los últimos 5 años, ha sido muy valiosa ya que hemos podido comprobar la situación que refleja en lo laboral, social y económica de dichos encuestados.

Esta investigación juega un papel importante por lo que ha sido realizado con responsabilidad y transparencia y hemos podido verificar que la mayoría de los investigadores tiene solo la Licenciatura y ejercen la docencia, la cual les ha servido para mejorar su condición de vida.

Los objetivos han sido cumplidos, los mismos que han dado como resultado que el profesional docente debe superarse cada día constantemente e ir innovándose de acuerda a las nuevas tecnologías de hoy.

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja es una institución dedicada a impartir sus valiosos conocimientos y saberes a nivel superior y tiene como misión primordial formar profesionales ofreciendo calidad y excelencia educacional a todos los estudiantes que cursan por esta prestigiosa institución, el cual les permitirá crecer de forma profesional, cultural y social, brindándoles la oportunidad de formarse académicamente y al mismo tiempo realizar otras actividades sin descuidar sus labores y obligaciones intrafamiliares

Es así que este sistema de educación comienza a través de investigaciones con los ex titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja para recolectar información de su situación laboral para de esta forma tener una visión integral de las necesidades en el campo de la docencia y por ende mejorar la calidad de la educación superior, desechando lo tradicional a fin que los titulados tenga un mejor perfil académico de acuerdo a las demandas que exige la sociedad para tener un programa académico de excelencia en la prestación de sus servicios y una buena posición en las relaciones humanas.

Esta tesis expone el tema que se ha realizado en el Programa Nacional de Investigación el cual es muy interesante ya que nos permite saber las necesidades del sistema educativo ecuatoriano de la carrera de Ciencias de la Educación, con el objetivo de conocer cuáles son las actividades que realizan cada uno de los ex alumnos de la UTPL luego de haber culminado una etapa importante de su vida profesional, conociendo de esta manera cuanto les ha ayudado la obtención de su título en su vida laboral y social.

Con esta investigación se ha propuesto descubrir si los titulados ejercen o no su profesión, si les ha servido para tener mejores oportunidades de trabajo, por esto se planteo realizar las investigaciones en el periodo 2010-2011, como es un campo muy amplio solo se realiza a una muestra para esto aplicando encuestas, entrevistas, teniendo un diálogo directo con cada ex alumnos y autoridades de las diferentes instituciones y así obtener la información y conocimientos necesarios que difunden en la mayoría de los ámbitos de nuestras vidas y su importancia en el desempeño y competencia docente.

Con esto nos damos en cuenta que muchas personas luego de obtener sus títulos han seguido ejerciendo su profesión superándose más cada día, en cambio hay otras que se van al exterior buscando mejores oportunidades y algunos han dejado su carrera por situaciones ajenas a su voluntad dedicándose a otros negocios ya sea propios, públicos o privados.

Para la información necesaria de esta tesis se desarrolla nuevas condiciones de trabajo como es la elaboración de 3 capítulos los cuales son muy interesantes.

Dentro de estos están: el primer capítulo se habla sobre la situación laboral del docente, en el segundo capítulo habla del contexto laboral y en el último capítulo sobre las necesidades de formación docente.

Y así de esta forma integrar la información con la realidad que exige la sociedad y la educación en particular.

## **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 sociodemográficas de los titulados en 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).

# CAPITULO

## I

### **3.1.- SITUACIÓN LABORAL DOCENTE:**

En la actualidad los docentes dan lo mejor de sí con el propósito de llegar a formarse y a la vez dar una buena calidad de educación, logrando como resultado la excelencia de la educación, siempre teniendo en cuenta que la vocación es muy importante para desarrollar el trabajo con amor y dedicación inculcando en los niños conocimientos y valores morales los cuales les sirvan en su vida diaria, tomando en cuenta las diferencias individuales de cada uno de ellos.

Los docentes deben tener una formación constante ya que de ellos depende el aprendizaje de los niños, todas las experiencias que van adquiriendo los maestros les servirán en su vida como docente, sabiendo que ser educador es un trabajo que debe ser apoyado por todos ya sean padres de familia, la sociedad y en general el gobierno.

A partir de la década de los ochenta recobraron importancia las discusiones en torno al tema de la formación del nuevo maestro entre el círculo de intelectuales e investigadores de la educación y de la pedagogía en Ecuador.

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

La formación del docente siempre ha estado inmersa en varios análisis, desde todos los factores como por ejemplo elementos que conforman el currículo, su presencia, su físico y sobretodo su formación pedagógica.

La formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.(Rodríguez, Pedro 2004).

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que de respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

Este nuevo modelo de formación docente, requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito. El nuevo modelo de formación docente, debe estar constituido por ciertos elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación.

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

Hoy en día el Estado promueve la calidad de la formación inicial de profesores y profesoras realizando un trabajo conjunto con las instituciones académicas que imparten carreras de Pedagogía. El objetivo es que incorporen los estándares necesarios en la formación de docentes para que futuros y futuras docentes egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

### **3.1.2.- La Contratación y la Carrera Profesional**

Si la Carrera Magisterial está moviendo a los maestros en servicio, hacia “su profesionalización”, como resultado de la búsqueda de mejores logros educativos, entonces Carrera Magisterial debería iniciar con la contratación misma al servicio docente. Contratación que debe ser producto de una evaluación –diagnóstico– del nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio profesional. Evaluación diagnóstica que permitiría diseñar políticas de desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo.

Hace unos años atrás en Ecuador la contratación de los nuevos maestros, es hasta de por vida, incluso con posibilidad de heredar la plaza a familiares, se realice siguiendo el esquema tradicional de revisión de expedientes, contratación automática o a discrecionalidad de la autoridad educativa o sindical, o de ambas. (MGS. González José, 2009. Pág. 86)

Es necesario avanzar hacia esquemas abiertos, flexibles y movibles de contratación que permitan a la opinión pública conocer los requerimientos de los maestros faltantes en el sistema escolar; que permitan a la escuela opinar respecto a los maestros que requiera; que permitan a los maestros aspirantes participar en igualdad de circunstancias con equidad y transparencia sin



favoritismos en la contratación de las plazas vacantes; que permitan a la autoridad educativa la contratación de los mejores maestros.

Un esquema de contratación así, permitiría la celebración de un contrato no sólo administrativo-laboral, sino social y particularmente ético y moral entre el maestro y la institución educativa, con el testimonio de la sociedad civil permitiría que la inamovilidad laboral no signifique inmovilidad profesional, sino que, por el contrario, la seguridad (estabilidad) laboral impulse la movilidad profesional que desencadene una mejora sustancial en la calidad del ejercicio profesional que ejercerá durante toda su vida profesional. (MAGISTER Julio Peñafiel A. 2009. Págs. 4, 6)

Para el ingreso en la profesión docente la política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

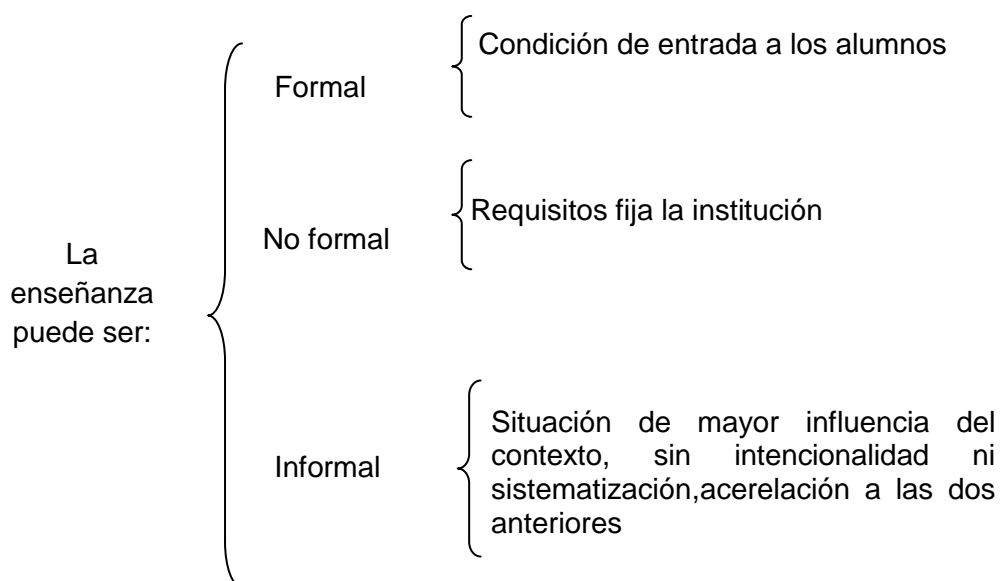
El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicas. La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle le derecho a impugnarlas.

### **3.1.3.- La condiciones de enseñanza y aprendizaje**

#### **Enseñanza**

La enseñanza sintetiza conocimientos, se va desde el no saber; saber imperfecto; inacabado e insuficiente hasta el saber perfeccionado, suficiente y que sin llegar a ser todo perfecto se acerca bastante a la realidad objetiva de la presentación que con la misma se persigue.

La enseñanza es un camino muy amplio que hay que recorrer día a día sin quedarnos en un solo lugar si deseamos seguir mejorando.



Cuadro N° 1: Clasificación de la enseñanza.([www.educarecuador.ec/\\_upload/CURRICULODES.pdf](http://www.educarecuador.ec/_upload/CURRICULODES.pdf))

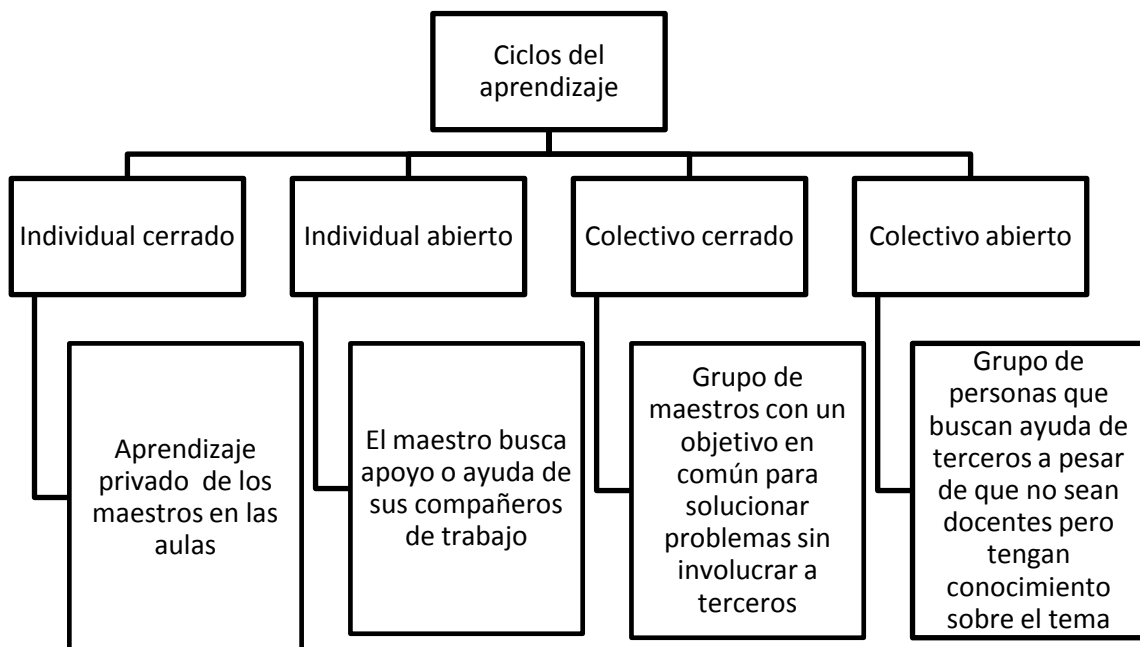
El proceso de enseñanza científica es una clave del desarrollo y construcción de nuevos conocimientos pedagógicos mediante el ciclo del aprendizaje estamos contribuyendo al empleo de nuevas técnicas y actividades dinámicas para que cada grupo pueda sobresalir, estimula a los aprendices para ir mas allá del primer nivel del pensamiento, alcanzando el grado mas alto que es el pensamiento construido en base a principios de la educación holística logrando una correcta mediación pedagógica por parte del profesor y un verdadero aprendizaje significativo de los estudiantes. La educación tiene relación íntima con la educación diríamos que van de la mano, la enseñanza y el aprendizaje van siempre juntas ya que el aprendizaje estimula, posibilita, ambos conforman una unidad entre el papel orientador del maestro o profesor y la actividad del educando. La enseñanza siempre es un complejo proceso dialéctico y su movimiento evolutivo está condicionado por las contradicciones internas. Siendo el proceso de enseñanza un proceso que tiene relación con la actividad práctica de las personas la cual establece sus posibilidades de conocer, comprender y sobre todo de transformar la realidad objetiva que le rodea en general. Tiene un punto de partida y una gran premisa pedagógica general en los objetivos de la misma. Estos desempeñan la importante función de determinar los contenidos, los métodos y las formas organizativas de su desarrollo, en con secuencia con las transformaciones planificadas que se desean alcanzar en el individuo al cual se enseña, estos objetivos sirven sobre todo para orientar el trabajo tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza constituyendo, al mismo tiempo, un indicador valorativo de primera clase de la eficacia de la enseñanza, medida esta

eficacia, a punto de partida de la evaluación de los resultados alcanzados con desarrollo.

Existen tipos de enseñanza ya sea presencial, semi-presencial, a distancia y virtual pero no debemos olvidar que hay, enseñanza formativa hace relación a las capacidades intelectuales, enseñanza informativa es la transmisión de conocimientos y también la específica que es la que orienta hacia los temas específicos.

## Aprendizaje

El aprendizaje se lo puede desarrollar mediante los siguientes ciclos:



Cuadro N° 2. Ciclos de aprendizaje.([www.educarecuador.ec/\\_upload/CURRICULODES.pdf](http://www.educarecuador.ec/_upload/CURRICULODES.pdf))

El aprendizaje no solo depende de lo que le enseña el maestro dentro del aula sino también del medio en el que se encuentra, la tecnología, el hogar, los amigos, medios de comunicación el rol del maestro es lograr preservar el componente humano, el cual garantice el aprendizaje del niño.

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación, el aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales el cual

nos permite poder relacionarnos con los demás de una mejor y adecuada manera.

El aprendizaje de los humanos es el que va adquiriendo, procesando y puede aplicarlo cuando cree necesario ya que ese conocimiento fue aprendido, el cual debe ser asociado el estímulo y respuesta. Las personas mediante el aprendizaje adquirido tienen un cambio que se lo presentan en su conducta diaria, el mismo que le permite que sea independiente.

### **Los inicios del aprendizaje**

El hombre cuando comenzó su aprendizaje lo realizó mediante una forma libre, con el fin de relacionarse con la sociedad en general, obtuvo su aprendizaje de forma autónoma, iba descubriendo por su cuenta propia las cosas que le rodeaban (plantas, animales),

La actividad cerebral desde la concepción: base del aprendizaje

El cerebro es el que se encuentra disponible para todo aprendizaje, clasificando todos los datos que llegan al cerebro, el permita alcanzar los objetivos deseados.

### **Proceso de aprendizaje**

Este proceso se lo realiza de forma individual dentro del contexto social y cultural, siendo el resultado de todos los procesos cognitivos individuales el cual analiza nuevos conocimientos e informaciones, aprender no solo es memorizar la información recopilada sino debe ser comprender, conocer, aplicar, analizar, sintetizar y valorar, siendo el aprendizaje el resultado de la interacción compleja continua entre tres sistemas:

1. Sistema efectivo: área pre frontal del cerebro
2. sistema cognitivo: conformado por el PTO (parieto-temporo-occipital)
3. sistema expresivo: relacionado con el lenguaje,  
(Christopher Day. 2006)

Todo nuevo aprendizaje es por definición dinámico, por lo cual es susceptible de ser revisado y reajustado a partir de nuevos ciclos que involucren los tres sistemas mencionados, por esto se dice que es un proceso inacabado y en espiral. En síntesis, se puede decir que el aprendizaje es la cualificación progresiva de las estructuras con las cuales un ser humano comprende su realidad y actúa frente a ella (parte de la realidad y vuelve a ella).

### Los factores para el aprendizaje son cuatro:

1. **inteligencia:** condiciones de aprender
2. **conocimientos** previos: saber
3. **experiencia:** es saber aprender
4. **motivación:** sin la motivación no se podrá realizar satisfactoriamente lo planteado.  
(Christopher Day. 2006).

### Operaciones que ayudan a aprender son:

1. **Recepción** de datos
2. La **comprensión** de la información
3. **Retención** a largo plazo
4. **Transferencia** del conocimiento a nuevas situaciones

### Tipos de aprendizaje

- Aprendizaje receptivo: el sujeto necesita comprender el contenido para poder reproducirlo, pero no descubre nada.
- Aprendizaje por descubrimiento: el sujeto no recibe los contenidos de forma pasiva; descubre los conceptos y sus relaciones y los reordena para adaptarlos a su esquema cognitivo.
- Aprendizaje repetitivo: se produce cuando el alumno memoriza contenidos sin comprenderlos o relacionarlos con sus conocimientos previos, no encuentra significado a los contenidos.
- Aprendizaje significativo: es el aprendizaje en el cual el sujeto relaciona sus conocimientos previos con los nuevos dotándolos así de coherencia respecto a sus estructuras cognitivas.
- Aprendizaje observacional: tipo de aprendizaje que se da al observar el comportamiento de otra persona, llamada modelo.
- Aprendizaje latente: aprendizaje en el que se adquiere un nuevo comportamiento, pero no se demuestra hasta que se ofrece algún incentivo para manifestarlo. (<http://www.slideshare.net/Hopeweapon/aprendizaje-387810>)

Hoy, no podemos caer en el error de ofertar una educación barata sin ningún tipo de efectos inmediatos y sustanciales, debemos entender que el mundo ha dado un giro financiero y que las soluciones deben gestarse en los centros de

estudios; aquello en educación implica apropiarse de nuevos paradigmas y estrategias educativas para educar competentemente, aunque estamos conscientes que existen profesores que manejan única y verticalmente el proceso de enseñanza aprendizaje. En consecuencia, su meta es alcanzar el aprendizaje sin la predisposición y en algunos casos sin la capacidad de aplicarlo.

Entramos en un nuevo año escolar y debemos considerar que el espectro económico y educativo ha cambiado; existen nuevos desafíos por vencer, por lo que debemos ir más allá del conocimiento. Muchos se preguntarán ¿Cómo? La respuesta es contundente y la acción inmediata: capacitándonos, creando, proponiendo y llevando a la praxis los conocimientos adquiridos a través de clases demostrativas, debates, exposiciones magistrales, ferias micro empresariales, casas abiertas, coloquios, etc. por ello, debemos involucrarnos en un proceso académico que permita activar el método científico y las técnicas generadoras de aprendizaje significativo que dinamice las ideas innovadoras y permita pensar con sentido crítico y creativo.

Debemos desarrollar urgentemente un proceso de formación profesional integral que involucre la participación de toda la comunidad. Un modelo innovador que desarrolle las competencias y el sentido común en los educandos, impulsándolos a tomar decisiones acertadas para describir y transformar la realidad. Un proceso revolucionario que convierta a las instituciones educativas en verdaderos centros de producción y emprendimiento.

Sólo en la medida en que nos apropiemos de los procesos y los apliquemos eficazmente, estaremos orgullosos de contar con una educación de calidad, caso contrario habremos desperdiciado el tiempo y condenado a ser pobres a una nueva generación de jóvenes.

Las 3 grandes dimensiones del fenómeno educativo: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

**Educación:** es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión. (Pedro E. Rentería, 2009. Pág. 5)

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de

una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante. En el proceso de enseñanza-aprendizaje el maestro, entre otras funciones, debe presentarse como el organizador y coordinador; por lo que debe crear las condiciones para que los alumnos puedan de forma racional y productiva aprender y aplicar los conocimientos, hábitos y habilidades impartidos, así como, tengan la posibilidad de formarse una actitud ante la vida, desarrollando sentimientos de cordialidad a todo lo que les rodea y puedan además tener la posibilidad de formarse juicios propios mediante la valoración del contenido que se les imparte.

El aula de clase debe servir como escenario de confrontación de las experiencias y las ideas; debe crear el ejercicio permanente del diálogo y la discusión; debe servir para el encuentro y desencuentro de las propuestas, los modelos y esquemas; para el error como punto de referencia continua del aprendizaje; para compartir con los colegas y los amigos; para generar las interrelaciones al interior de los equipos y entre los equipos. Para construir el sentido compartido de la gestión de comunicaciones y validar el esfuerzo cotidiano de aprender a aprender, aprender haciendo y hacer al aprender.

**Enseñanza:** significa comunicar un saber mediante la utilización de un sistema de signos o símbolos. Esta actividad se basa en las influencias de unas personas sobre otras. 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. Enseñar es hacer que el alumno aprenda, es dirigir el proceso de aprendizaje. (Moctezuma Barragán, Esteban 1993, Pág. 23)

El proceso de enseñar es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos (conocimientos, hábitos, habilidades) a un alumno, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto. Ha de existir pues una disposición por parte de alumno y profesor.

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.

En este campo sobresale la teoría psicológica: 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, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan.

De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende. También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo. Otra forma, un tanto más moderna, es la utilización de los multimedios, pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza – aprendizaje.

**Aprendizaje:** significa construir dentro, se trata de construcción de estructuras mentales. Se ha considerado la instrucción como la enseñanza que consigue su efecto positivo, es decir, el aprendizaje pretendido. La instrucción se reduce a la adquisición de conocimientos y habilidades y toda instrucción bien realizada educa o forma. (Moctezuma Esteban, 1993)

El proceso de aprender es el proceso complementario de enseñar. El aprendizaje humano esta relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. Aprender es el acto por el cual un alumno intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios (técnicas de estudio o de trabajo intelectual). Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto.



El instructor, por lo general, invierte mucho tiempo en hablar, mostrar, explicar, escuchar y en general en comunicarse con sus participantes. De tal manera, que si no se expresa y no escucha de manera más efectiva, cualquier estrategia de enseñanza- aprendizaje que utilice, estará condenada al fracaso.

En lo que se refiere a la dinámica del aprendizaje, una de las principales habilidades que el instructor debe desarrollar, es la de comunicarse con efectividad. Ser sensible a los sentimientos de su grupo, atento para solucionar las dudas y sobre todo inspirar confianza para que el grupo pueda plantear todas sus dudas y expectativas y con ello el aprendizaje se dará lo mejor posible.(ALONSO TAPIA, Jesús (1997).

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

Mediante un estudio realizado en Latinoamérica se ha logrado verificar que hay un alto porcentaje de mujeres que estudian para la docencia y en otros lugares de igual forma ya sea en el nivel preescolar y nivel primario.

Para las mujeres se les hace más difícil conseguir un empleo en distintas profesiones cosa que no ocurre con los hombres.

La crisis económica ha aumentado la distancia entre la situación del empleo de las mujeres y los hombres y que no existe igualdad de los derechos en el trabajo.

Algunas empresas prefieren contratar a hombres porque se presupone que no van a anteponer su vida profesional, por esta razón en las empresas no pueden incluir en las ofertas de empleo datos excluyentes como la edad, sexo, estado civil sin importar sea hombre o mujer. Hoy en día las mujeres españolas y europeas deben luchar más en conseguir un trabajo ya que muchas tienen que dejar su trabajo por cuidar a su familia, “la igualdad entre hombres y mujeres aún sigue siendo sueño”.

A la mujer todavía le queda mucho por recorrer para que sea aceptada y tener los mismos derechos de los hombres para adquirir un trabajo sin la discriminación por el simple hecho de ser mujer, sin olvidar que tanto los hombres como las mujeres tienen deberes y derechos que deben, tanto en la sociedad, escuela, en la familia el trato que recibe un niño es distinto al que recibe una niña, esto a lo largo de la vida vemos lo que ocasiona en la situación laboral y social de la mujer, solo por ser mujer pasa a un segundo plano como si la mujer no fuera importante, o no fuera capaz de cumplir con diferentes roles, teniendo en cuenta que existe el machismo aun es peor que la mujer se desarrolle y pueda demostrar de lo que es capaz.

El termino profesión proviene del latín profesión, Onís que significa acción y efecto de procesar, comúnmente la palabra se entiende como empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente, profesión o confesión pública.

En términos generales se ha definido la profesión como una tarea que engloba una serie de actividades con características distintas sobre la base de ciertos conocimientos, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción.

Todos los que son profesionales son los que se prepararon con dedicación y esmero para lograr o alcanzar sus objetivos planteados a lo largo de su vida profesional sin importar la discriminación del género en su profesión, lo que realmente importa la vocación y empeño que se ponga en las cosas que se está realizando para así lograr una mejor calidad de profesionales, los mismos que inculquen a los niños y jóvenes la equidad y género tanto en lo laboral, en lo social y en lo académico. Dando de la misma forma la oportunidad a la mujer desempeñarse y desenvolverse en el campo de la ética y profesionalmente, el mismo que le permita ser independiente sin la necesidad de depender solo de la familia, pareja, y así apoyando a contribuir en el hogar, dejando a un lado el machismo que existe en algunas instituciones en las que creen que la mujer no es capaz de desenvolverse por sí sola y peor aún ejercer un cargo. Pero hoy en día la mujer ha demostrado ser muy inteligente y capaz que puede desempeñar cargos en los que se compete a los hombres.

En la carrera docente la mayoría son mujeres las que ejercen su profesión demostrando así que cuando una se propone algo lo puede cumplir a su cabalidad siempre y cuando exista la vocación en lo que hace ya sea cual fuera su trabajo, o rol que desempeña en las diferentes instituciones.

### **3.1.5.- SÍNTESIS**

Es muy importante observar que la vida de un profesional tiene muchos caminos por seguir, el cual le permitirá ir perfeccionando día a día en su carrera profesional y sobre todo tendrá los conocimientos necesarios para poder enseñar a sus niños y en general a la sociedad que le rodea, por eso nos damos en cuenta que hoy en día todo profesional se sigue capacitándose, adquiriendo nuevos conocimientos para así lograr tener una adecuada formación docente. Cada maestro se ha ido formando en diferentes instituciones en las cuales ha iniciado su formación y en la misma ha ido adquirido innumerables saberes de la docencia el mismo que le servirá en su vida como docente practicando sobre todo su ética profesional.

La vida de un docente es muy amplia ya que sus aprendizajes inicia pero no concluye sino sigue avanzando, por lo cual todo profesional debe estar siempre realizando capacitaciones, perfeccionándose y sobre todo debe irse actualizando con todos los sucesos que se presentan en su vida y en la sociedad en general el cual le permita tener un mejor desenvolvimiento y adquirir conocimientos nuevos los cuales serán transmitidos a los estudiantes ya que ellos son como una esponja que absorben todos los conocimientos que se le dan y no se olvidan fácilmente.

Además de ya tener sus títulos profesionales no todos los docentes consiguen con facilidad en puesto de trabajo fijo, ahora más la contratación solo se la realiza por contratos inestables hay lugares en los que requieren un estricto requisito para ser contratados y si nos ponemos a ver en el magisterio solo existe nombramientos a las personas que hayan cumplido con sus méritos de oposición los mismos que han realizado cursos y aprobado las pruebas del ingreso al magisterial, razón por la cual deben los maestros estar al día en todo, ya que una carrera profesional es muy importante en la vida de las personas para ser alguien en la vida.

La enseñanza va de la mano con el aprendizaje porque son tan importantes en la vida de los seres humanos, teniendo en cuenta que la enseñanza es un camino al conocimiento nuevo, sin olvidar que existen varias formas de enseñanza estas ya sean presencial, semipresencial, a distancia y virtual.

El aprendizaje no es solo lo que los maestros puedan enseñar a sus niños en las instituciones educativas, sino también lo que los niños aprenden de los demás estos ya sean vecinos, amigos, familiares, y en general la sociedad y si nos damos un vistazo en los medios de comunicación nos damos en cuenta que el internet es un medio en el cual los niños, jóvenes aprenden más. Ya que antes los hombres aprendían por cuenta propia pero hoy en día todo ha cambiado.

Si nos ponemos a ver en el género y la profesión docente nos damos cuenta que no existe una equidad de género antes la mujer no podía estudiar ni mucho menos ejercer una profesión, era más marginada peor aún las instituciones solo contrataban a hombres, pero hoy en día ya va cambiando la situación, la mujer ocupa un puesto muy importante y mucho más en el campo de la docencia en la cual existen más mujeres que hombres que desempeñen el papel de educador, razón por la cual debe haber equidad de género para los dos sexos ya sea hombre o mujer porque ambos cumplen un papel muy importante en la vida y aun más en su profesión docente o en la que fuera.

# CAPITULO

## II

## **2.- CONTEXTO LABORAL**

### **2.1.- Entorno Educativo, la Comunidad Educativa**

Dentro del entorno educativo nos damos en cuenta que, es todo lo que le rodea e influye de la misma forma en el aprendizaje de los niños, en el cual los conocimientos se van adquiriendo adecuadamente, ya que son tan importantes para el desarrollo de la sociedad donde la educación se transforma en un requisito primordial. El entorno educativo es un sistema de aprendizaje que hace más eficiente la formación de los niños, la misma que facilita aprender de una manera constructiva, instructiva y en general colectiva, dentro de este podemos también hacer constar las condiciones de las personas estas ya sean la pobreza, la misma que incrementa día a día y las diferencias culturales, con el objetivo de tener una mejor sociedad.

Los niños que tienen escasos recursos son sacados de las escuelas y puestos a trabajar por lo que se debe tener en cuenta los siguientes objetivos.

1. Restablecer el principio de la justicia social y el derecho a la educación como responsabilidades públicas desde la perspectiva de un Estado Educador.
2. Proponen la igualdad como punto de partida de las políticas educativas, con igualdad de oportunidades; y en las prácticas pedagógicas con igualdad de capacidades.
3. Movilizar los recursos materiales y simbólicos imprescindibles para garantizar las condiciones de educabilidad de todos nuestros chicos.
4. Promover el entorno educativo como una instancia de participación comunitaria y de colaboración para fortalecer la tarea de enseñar.
5. Recuperar de la transmisión y de la confianza como eje de las relaciones.

Sin olvidar que las cosas que influyen en el entorno educativo son:

En primer lugar podríamos decir la familia que es la encargada de la formación inicial de sus niños en parte, la alimentación adecuada para una buena nutrición de los niños ya que influye en el aprendizaje.

La sociedad es un medio que influye en el aprendizaje de los niños ya que en los tiempos libres acuden a los barrios, etc. En los cuales va aprendiendo nuevas cosas.

Y por último tendríamos a la escuela, dentro de esto tenemos que poner mayor atención ya que los docentes deben tener una buena preparación y sobre toda tener una motivación el cual transmitan a sus niños en las instituciones.

El papel de las instituciones es muy amplio ya que forma el camino para que existan buenas relaciones entre la sociedad y la escuela, con el objetivo de inculcar en los niños valores que le servirán toda su vida.

Los maestros deben tener una favorable actitud por la comunidad en su realidad histórica, sus lineamientos y sobre todo en sus posibilidades y aprecio por la sociedad, la escuela debe mantener un contacto con la comunidad para lograr el interés de la democracia.

Tanto la comunidad como la escuela siguen propósitos, la primera debe preocuparse por la eficiente operación, dotación y aporte al desarrollo de la comunidad obligando a todos las instituciones a integrar sus esfuerzos por asociarse y las escuela debe ser centro de actividad funcional de la comunidad.

## **Comunidad Educativa**

La comunidad educativa es, el contexto físico y humano que estructura la escuela, la comunidad y el medio ambiente en que funciona, medios en los cuales debe cumplirse el proceso de la educación en su sentido más amplio, la misma que proporciona la participación permanente y creadora de los miembros mediante la integración voluntaria y democrática de los organismos y personas vinculadas al proceso educativo. (Me. CNSCE, 1971)

La comunidad educativa para Blaume es tomar conciencia por parte de la comunidad que la labor educativa es un trabajo conjunto y no solo depende del docente. (Bluame, 1969).

La finalidad de la comunidad es crear un proyecto educativo en el cual se refleje la democracia y alcanzar obtener sus interés y calidad de vida en lo personal y sobre todo en la educación, mediante su propio esfuerzo, el trabajo, la libertad, el respeto mutuo, la armonía, el tener igualdad de oportunidades, la prosperidad, la paz social y sobre todo el amor cívico.

La comunidad educativa se encarga de promover actividades que llevan al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bien estar de los estudiantes, y obtener una educación integral ya que se encuentra abierto para el cambio del desarrollo.

El proceso de la educación no solo depende de los docentes sino también de las personas que participan directamente o indirectamente en la educación y sobre todo en la enseñanza de los niños, por lo cual existe una responsabilidad compartida tanto en el Concejo Escolar, padres de familia en general la sociedad, etc.

Por lo tanto la escuela y la comunidad cumplen un papel muy importante en la enseñanza-aprendizaje de los niños.

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

El concepto “calidad de educación” Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de productos final, que nos pone en guardia, sobre todo del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos la ideología de eficiencia social.

La educación es un sistema complejo en el cual, la unidad es la síntesis de múltiples determinaciones El objetivo primordial es explicar con claridad la serie de opciones ideológicas y pedagógicas que enfrenta un tomador, decisiones cuando intenta mejorar la calidad de la educación, existen dos propósitos el primero, para tomar decisiones que se orientan a mejorar la calidad de un sistema educativo concreto y el segundo, para realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permita tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educacionales.

Con esta estaremos formando a personas que sean capaces de desenvolverse libre y espontáneamente en una sociedad en la que existe una variedad de situaciones, por lo cual todas las instituciones educativas son las encargadas de impartir los conocimientos necesarios que le servirán en su vida, sin olvidar los valores morales, éticos y desarrollar sus habilidades que lo pondrán en práctica en su vida profesional.

La educación superior es la que se encarga de brindar una educación de calidad profesional ya que están formándose para su vida e inculcando conocimientos científicos, tecnológicos y no podían faltar los conocimientos académicos, también sobre la economía del país y la política ya que son cosas que deben conocer.

Todos los cambios globales de orden internacional y el avance del reconocimiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto la mira en los sistemas educativos ya que en ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo

tanto se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

### **3.3.3.- Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.**

#### **Políticas educativas**

Estas políticas implican desde un punto de vista de gobierno, resolver diferentes problemáticas que requerían el desarrollo de las facultades que hacen a la definición del Estado moderno entendidas como la capacidad de exteriorizar, diferenciar su control e internalizar una identidad colectiva.

Las políticas educativas son un conjunto de leyes, órdenes y reglamentos las mismas que forman la doctrina de la enseñanza de las instituciones creando objetivos para alcanzar las metas deseadas estas políticas también van creando valores los que le permitirán desarrollar su conocimiento.

#### **Carta Magna**

Hace aproximadamente un siglo, el 24 de septiembre de 1906, Eloy Alfaro puso el ejecútese a la Ley Orgánica de Instrucción Pública, cuyo artículo 3 dictaminó que "La instrucción pública oficial será laica, y además, gratuita y obligatoria la que se refiere a la enseñanza primaria".

Este postulado de la Revolución Liberal puso fin al dominio confesional, aceleró un amplio proceso de democratización de la enseñanza, de participación de la mujer, de ascenso social y robustecimiento de los sectores medios, de apertura a las corrientes mundiales del pensamiento y la cultura, de secularización de la vida política y tantos otros aportes que la historiografía tradicional no ha dejado de resaltar.

Quien revise esta Carta Magna también puede quedar sorprendido por el amplio campo de acción que otorgó a la sociedad civil, a la participación ciudadana, a los padres de familia, tanto en el Consejo Superior de Instrucción Pública, cuanto en los Consejos Escolares y en las Juntas Inspectoras de las Parroquias.



El artículo 20 estableció en la cabecera de cada provincia un Consejo Escolar compuesto del director de Estudios, de dos profesores de enseñanza secundaria y de dos ciudadanos, elegidos por la Municipalidad de la cabecera provincial.

Lo sorprendente no es solo la participación ciudadana en el máximo organismo educativo de cada provincia, sino también las funciones que se concedió a dicho cuerpo colegiado. Los padres de familia, a través de sus representantes ante el Consejo Escolar podían: "Oír los reclamos de los padres de familia; nombrar y remover a los preceptores (maestros); conceder licencias; establecer escuelas para adultos; velar por el cumplimiento de las leyes, decretos y reglamentos de instrucción pública".

El Consejo Escolar también tenía atribuciones en el orden económico: formulaba anualmente el presupuesto; aprobaba cuentas mensuales; examinaba la cuenta anual del colector y nombraba al colector".

Los Juntas Inspectoras de Parroquias estaban integradas, artículo 37, por el teniente político y dos vecinos del lugar.

Entre sus funciones consta el "Informar acerca de la conducta observada por los preceptores y su asistencia a la escuela; hacer todas las observaciones que estimaren convenientes para el adelanto de la instrucción primaria; indicar la clase de escuelas que debían establecerse, según el número de sus habitantes y habida cuenta de sus necesidades y condiciones; cumplir las comisiones que les encargare el Consejo Escolar o el director de Estudios".

Como se puede apreciar, la participación que a inicios de la Revolución Liberal se otorgaba a los padres de familia, no tiene parangón con las reducidas facultades de que disfrutaban hoy los comités de padres de familia. La participación era tan activa que ella influía en acciones de administración y de decisión o Gobierno; tenía presencia real en la resolución de los problemas.

Mas la Ley de Instrucción Pública de 1906 también fue innovadora en otros campos. El Consejo Superior, más que un cuerpo consultivo fue una instancia deliberante y ejecutora.

También se normó, por vez primera, la formación de los Normales, la educación predial, las juntas administrativas para la gestión económica de los colegios y las universidades; la participación de los municipios, etc.

La Carta Magna, enfatiza en la educación como servicio público. Los artículos del 53 al 58, plantean la educación como un derecho que impone al Estado el sostenimiento de instituciones y servicios suficientes, para atender las necesidades del pueblo. También quedan establecidos los principios de

integralidad y gratuidad, en todos los establecimientos oficiales, la libertad de enseñanza y el reconocimiento de la elevada misión de los profesionales de la enseñanza.

## **La Educación en la Carta Magna**

La palabra educación proviene del latín *educatō, -ōnis*, por tal ha de entenderse “la acción o efecto de educar,..., es la instrucción por medio de la acción docente”; de ahí que para hacer efectiva esta acción, la Declaración Mundial sobre la Educación para Todos -que emerge como producto del encuentro que hicieron en Jomtien, Tailandia (1990) ciento cincuenta países y representantes gubernamentales y no gubernamentales- concluyeron que es un derecho humano fundamental y se plantearon como metas para su efectiva realización: la equidad, el acceso universal, mejorar el entorno del aprendizaje, entre otras tantas. La educación a más de ser un derecho, pasa a convertirse en una necesidad para todas las naciones del planeta.

La educación es un derecho que tiene la persona y un servicio público que tiene función social, que permite la formación del ecuatoriano de manera integral como ser en sí mismo, con otros y su entorno, puesto que con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura:

Cuando un Estado, como el de Ecuador, se define como “social y de derecho” se compromete a garantizar la efectividad de los derechos fundamentales constitucionales. La educación, por estar revestida con el ropaje de ser tal, pasa a convertirse en un propósito fundamental del Estado soberano. Pero, entiéndase bien, no es su obligación exclusiva puesto que son múltiples los destinatarios de la norma y, por tanto, tienen el deber conjunto de contribuir a su realización. Es así como la familia, el Estado y la sociedad son los llamados a lograr el propósito de garantizar la educación, y a efectivizar este derecho. (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Primera y tercera acepción de la palabra “educación”. (Espasa: Calpe, 22<sup>a</sup> edición, 2001.)

## **Plan Nacional de Desarrollo**

Este plan busca el desarrollo humano siendo un proceso permanente de capacidades y libertades que le permitan tener una vida digna. Los actores políticos económicos tienen que buscar soluciones a los diferentes problemas

que acurren en la sociedad tomando en cuenta los acuerdos que ha establecido el país, compartiendo un mismo ideal de construir una nación justa y con leyes de bienestar, proceso de libertad y democracia.

El Desarrollo Humano Sustentable nos da la oportunidad de avanzar con una perspectiva integral de beneficio para las personas, las familias y las comunidades.

El Plan Nacional de Desarrollo marca el rumbo a seguir para abrir cauces al porvenir que queremos para que los ciudadanos tomemos las riendas de nuestro propio destino. Lo hace apoyado en las normas y valores de la democracia. Sus guías son la libertad, La legalidad, la pluralidad, la honestidad, la tolerancia, y el ejercicio ético del poder

Por esto vemos que el Plan Nacional de Desarrollo pretende:

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

Así creando una sociedad donde exista la igualdad y reine la armonía de los ciudadanos.

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, es bueno en la medida que cubra las necesidades características del entorno y así mismo otorgue seguridad a los ecuatorianos.

Todo Plan de Desarrollo es vital y necesario para un país, más en el nuestro, donde cada día que pasa se necesita mayor ayuda; una ventaja que evidencio es el fomentar el estudio, pues este proporciona un cambio en la imagen de Ecuador, la realidad es que todo ser humano en su preocupación de generar un beneficio propio, se olvida de las consecuencias que puede ocasionar, y los beneficios que realizaría si buscaran el bien colectivo.

### **Ley de Educación**

Esta ley pretende garantizar todos los derechos y obligaciones que deben cumplir los maestros, padres de familia, la comunidad, el estado y los niños con el objetivo de tener una educación de calidad, recalando que la educación es gratuita, laica en la primaria, secundaria y el bachillerato, con el propósito de que todos tengan una educación y disminuir el analfabetismo en el país y tener más profesionales de calidad, dando también interés a las personas con discapacidad.

En el aspecto de los maestros nos habla sobre el sueldo, mejores remuneraciones, requisitos para el nombramiento, los cursos que deben seguir, requisitos para cambios, sanciones, .etc. y la enseñanza de nuevas lenguas fundando institutos, creando un sistema ágil para resolver conflictos, reconociendo los derechos y obligaciones de cada uno de las que forman parte de la educación.

La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, permite:

Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo y en la participación activa, consciente, responsable y solidaria, comprometida con los procesos de transformación social y consustanciada con los principios de soberanía de los pueblos, con los valores de la identidad local, nacional.

Desarrollar una nueva cultura fundamentada en la participación protagónica y el fortalecimiento del Poder Popular, en la democratización del saber y en la promoción de la escuela como espacio de formación de ciudadanía y de participación comunitaria, para la reconstrucción del espíritu público en los

nuevos republicanos y en las nuevas republicanas con profunda conciencia del deber social.

## **Plan Decenal de Educación**

Por el mandato ciudadano expresado en la consulta popular del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta; la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de educación (2006-2015) en políticas del Estado.

El ministerio de Educación y Cultura propuso, al Consejo Nacional de Educación, la formación del Plan Decenal de Educación 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 Concejo Nacional de Educación Superior y la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo y está presidido por el Ministerio de educación. ([http://www.educacion.gov.ec/\\_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf))

### **POLÍTICA 1**

#### **Universalización de la educación de 0 a 5 años**

El objetivo de esta es brindar educación inicial para niños y niñas de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

#### **Principales líneas de acción**

- Rectoría del Ministerio de Educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel
- Articulación de la educación inicial con la educación general básica
- Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial
- Implementación de educación infantil, familiar, comunitaria o intercultural.

### **POLÍTICA 2**

- Universalización de la educación general básica de primero a decimo

- El objetivo es brindar educación de calidad con equidad.

### **POLÍTICA 3**

- Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

### **POLÍTICA 4**

- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos

### **POLÍTICA 5**

- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas

### **POLÍTICA 6**

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

### **POLÍTICA 7**

- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

### **POLÍTICA 8**

- 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.
- La elaboración participativa de Plan 2009-2013 responde a un proceso sostenido de consulta que inicio con la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, en el marco de uno de los grandes compromisos asumidos por el Gobierno Nacional, este le caracteriza por la diversidad de actores que formaron parte del [proceso y se concibe en varios momentos de veedurías ciudadanas a la ejecución de políticas la consulta ciudadana nacional y regional y dialogo y concentración con los actores sociales e institucionales.

En definitiva se dice que el plan decenal de educación permite:

- Genera un modelo de educación incluyente en interlocución con el mundo.
- Promueve competencias para la investigación en el aula.

- Crea en la educación un sistema de reevaluación a la evaluación, con criterios científicos que garanticen la solución de las necesidades del contexto en las competencias y la competitividad. Además de crear una área específica de lectura crítica de los medios de comunicación y sus aportes.
- Desarrolla habilidades y destrezas que capaciten al estudiante para ser competitivo, con aptitudes de liderazgo y asertividad.

## **DINAMEP.**

La Dirección Nacional de mejoramiento (DINAMEP), como rectora del desarrollo profesional de los docentes que trabajan en la educación, esta conduce los procesos de la Formación de los Docentes y la capacitación y el perfeccionamiento de los mismos.

La planificación anual la basa en los diagnósticos de las necesidades de la formación Docente y la capacitación en la política número 7 del Plan Decenal de la Educación, del Sistema de desarrollo Profesional, Sistema Nacional de Evolución Ser resultados de las pruebas de diagnóstico.

Para la realización de los procesos Formación Docente y capacitación del perfeccionamiento a nivel nacional coordina con la subsecretaria regional, las direcciones, las direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, las cuales son las responsable es finales, de la organización, funcionamiento y control del os diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Las personas que trabajan en la DINAMEP cumplen las funciones de investigar, planificar, programar, asesoría y evaluación de los docentes y la capacitación docente facilitados por universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs los mismos que han realizado convenios con el Ministerio de Educación, para lograr la actualización de los conocimientos de los docentes en la ciencia, pedagogía, tecnología si incidencia en su incidencia y aplicación en el ámbito social, económico, cultural en la realidad cambiante y globalización, con una visión humanística, la práctica de valores y practica de los derechos humanos con relación al desempeño profesional y al aprendizaje.

(<http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodilInfo=137>)

## Funciones

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los maestros, orientados a la cualificación de la educación y su desempeño y aprendizaje de los niños, debe cumplir las siguientes funciones:

Investigar, diagnosticar las necesidades de la formación inicial y capacitación, perfeccionamiento de los docentes.

Participar en la planificación, programación de la educación en general y las políticas del Plan Decenal.

Elaborar el Plan Operativo anual de la institución.

Celebrar convenios de cooperación para la realización de proyectos de la formación inicial y capacitación docente relacionadas con las políticas y acciones educativas.

Proponer la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.

Obtener y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.

Asesorar, planificar, construir y evaluar la ejecución de programas de formación inicial, presencial, semipresencial, distancia.

Los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional son la formación inicial, la capacitación y perfeccionamiento docente que de manera sistemática, progresiva y financiera, deberá atender la cualificación de todos los docentes. Que deberá ser:

universal.- atiende las necesidades de todos los docentes, directivos institucionales

permanente.- funciona todo el año.

Funcional con el puesto de trabajo.- tiene relación con la función laboral de los docentes.

Gratuita.- el presupuesto lo proporciona el Estado.

Para el desarrollo de estas acciones la DINAMEP suscribirá convenios con universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, la modalidad presencial, semipresencial, distancia, actualicen científica y pedagógica a las docentes.



La DINAMEP es responsable de la capacitación, coordina con la supervisión Educativa Nacional, subsecretarios del Austro y la Amazonia, DIPROMEPS provinciales y Supervisión Educativa Provincial, a fin de organizar y ejecutar estas acciones de mejoramiento profesional.

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

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

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares,

### **3.2.4.- Políticas Micro: institucionales**

La Constitución de la República establece como derechos y garantías de las personas, la libertad de empresa y trabajo, de igual forma es obligación del Estado proponer a eliminar la desocupación y la subocupación, para ello es necesario fomentar la creación de empresas incentivando a la inversión nacional y extranjera; con ello el aumento de la productividad en el sector empresarial que redundara en un sistema de economía social que garantice, promueva y fomente confianza, y a su vez evite la dispersión humana con el éxodo de ecuatorianos al exterior por falta de garantía laboral.

Para promover la concurrencia de las mismas empresas micro; a los mercados de bienes y servicios las instituciones públicas efectuarán lo siguiente:

Desarrollarán programas de aplicación de las normas sobre contratación administrativa y las concordantes de ciencias y tecnología.

Promoverán e incrementarán de acuerdo al presupuesto la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas como proveedores de bienes y servicios.

Establecerán procedimientos administrativos que facilite su manejo.

Por esta los instituciones crean las políticas micro institucionales las misma que buscan un objetivo de lograr mejorar la calidad de enseñanza en sus escuelas, las mismas que los niños logran como resultado cambios importantes por el conocimiento adquirido en el transcurso de su enseñanza-aprendizaje.

## **2.5 Síntesis del capítulo II**

Sabemos que el entorno educativo es muy importante para el aprendizaje de los niños y sobre todo la comunidad en general, ya sean estos amigos. Padres de familia, etc. Porque la educación que recibe en la escuela debe ser de calidad, los docentes tomando conciencia que los conocimientos que los niños adquieren en la institución le servirán en su vida profesional, deben trabajar con ética profesional conjuntamente con los padres de familia y los que estén relacionadas de forma directa o indirecta a la educación, ya que los niños no solo aprenden lo que le enseña su maestro sino aprenden también en el entorno que les rodea por esto, cuando los docentes brindan conocimientos de calidad el niño podrá desenvolverse adecuadamente en el entorno que le rodea, pero esto también depende de la educación que le enseñan fuera de la institución.

Por esta también se ha creado la ley de educación en la cual existen derechos y obligaciones tanto para padres de familia, niños, docentes y miembros de la comunidad con el objetivo de tener una mejor calidad de educación y unos buenos profesionales.

La DINAMEP, es la encargada de dar capacitación a todos los docentes y así tener profesionales de excelencia.

# CAPITULO

## III

### 3.3. Necesidades de Formación Docente

La formación docente ha tenido innumerables análisis para lograr un perfil docente de buena calidad los maestros deben conservarse como un proceso permanente es decir de larga duración, de tal manera que sea posible trascender las instituciones formadoras, hasta consolidar procesos de auto formación que permita la investigación y generación de experiencias ya sea en los campos científicos, pedagógico, didáctico, ético, humanista, etc.

La formación es inacabado, cuyo proceso atraviesa todo el ciclo vital, asumiendo la interiorización de conjuntos de normas, valores, costumbres, creencias e ideales. Dicho de otro modo el concepto de formación está referido desde la antigüedad, a la necesidad de adaptación del hombre a las costumbres y aprendizaje de códigos normativos que la sociedad a constituido para configurar su integridad cultural y asegurar su supervivencia elementos que se transmiten de generación en generación, a través del proceso más sistemático que es el proceso educativo.

El modelo tradicional de formación docente nos llevar solo a ciertos ajustes de los resultados generales del currículo y menos para su implementación sin destacar su escaso reporte para evaluar el desarrollo y resultado de la formación ya que sus habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas, en otros caso bajos desarrollo de estrategia cognitiva que faciliten su creación en la diversidad escolar.

Es importante anotar que los maestros tradicionales dominen saberes acabados y producidos en las

Disciplinas (macro) y no se han preocupado por los métodos y estrategias que hacen posible la construcción de conocimiento nuevos en los educandos. Indudablemente el desarrollo de competencias para el desarrollo educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerandos activamente en su formación. El maestro so solo debe pensar como el maestro que domina la ciencia, sino que además requiere comunicación grupo concreto, histórico y culturalmente determinado, para lo cual debe traducir sin destruir los conceptos y estructura de la ciencia, como herramienta para la producción científica es decir con el dialogo en la discusión de los diferentes puntos de vista, como el estudiante comprende y autónomo y responsable prepararlos para el rol activo en la sociedad y nuevas exigencias que plantea el cambio y la sociedad de la sociedad. (Renteria Pedro. FORMACIÓN DE DOCENTES. UN RETO PARA LAS ESCUELAS NORMALES SUPERIORES. 2004)

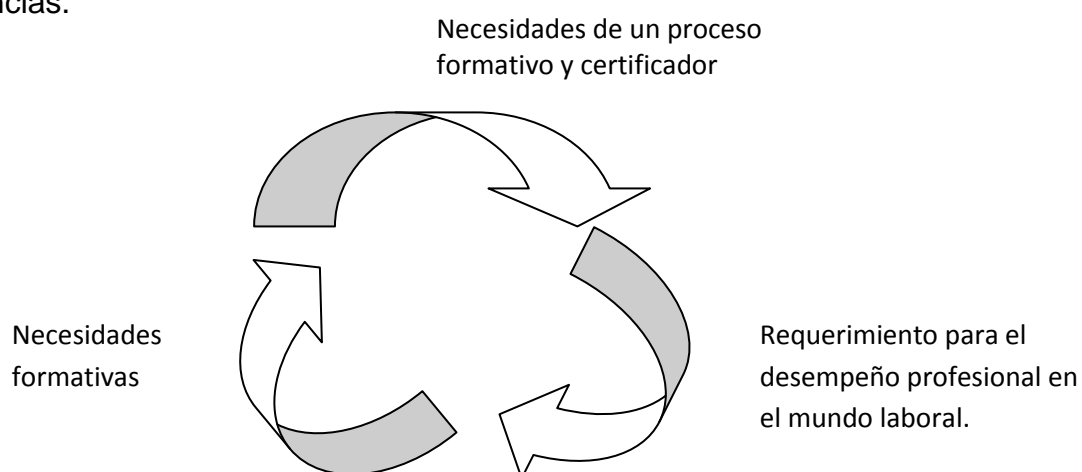
El desafío actual, en el mejoramiento de la formación docente a través de las transformaciones cualitativas del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que de respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto perfeccionamiento e investigación y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo en equipo.

### 3.3.1 Definición

Posibilidad inexistente como programa integral institucional que se suple por las experiencias en el aula a costa del futuro de los estudiantes. Esfuerzo individual que depende de los gustos, preferencias, interés y capacidad de cada quien.

### 3.3.2.- competencias profesionales

El crecimiento a nivel de complejidad exige de estos profesionales una constante actualización de sus competencias profesionales. En la siguiente figura se representa el ciclo de necesidades para la gestión permanente de las competencias.



Cuadro N° 3: Necesidades profesionales (FORMACIÓN DE DOCENTES. UN RETO PARA LAS ESCUELAS NORMALES SUPERIORES Y LAS FACULTADES DE EDUCACIÓN. COLECCIÓN ISBN. 2004.)

Este proceso de formación y capacitación de los profesionales esta siempre basado en una concepción teórica que parte de la visión que tengan los actores implicados en las competencias, el modelo curricular y su metodología de formación.

En campo lingüística se sigue desarrollando como un fundamento de “la concepción cognoscitiva, definida como la capacidad y tendencia para la interpretación y actuación”, lo más general en las escuelas es identificar las competencias con: idoneidad, actitud, capacidad, habilidad, facultad, talento, destreza, arte, etc.

La competencia asume una característica o sea una cualidad del hombre que esta relacionado con una actuación exitosa en su actividad laboral y que es definida de la siguiente manera:

“la competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo y conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados”.

En su estructura las competencias denotan 3 grandes direcciones:

COMPETENCIAS DIRECCIONES →

- CONOCIMIENTOS
- HABILIDADES
- VALORES

Estas direcciones están vinculadas entre las direcciones y los saberes de la competencia

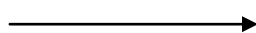
## COMPETENCIAS

### SABERES

SABER



SABER HACER



SABER



### DIRECCIONES

CONOCIMIENTOS

HABILIDADES

SER VALORES

**Los saberes se entienden de la siguiente forma:**

**SABER:** es poseer conocimientos alcanzados por diferentes vías.

**SABER HACER:** es dominar las habilidades mentales, intelectuales, sociales, interpersonales y prácticas.

**SABER Ser:** es demostrar un adecuado comportamiento ético profesional, social, honestidad, solidaridad, etc.

Lo anterior implica y esta dirigido a la formación de un profesional mas competitivo, comprometido, flexible y trascendente que de unas cualidades morales capacidad de análisis y argumentación, que posea los conocimientos requeridos para asumir desempeños profesionales, eficientes, eficaces y efectivos, lo que le confiere la capacidad para el auto aprendizaje y la creatividad técnicas.

## **COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

La integración de los componentes que originan la competencia son:

1. conocimientos
2. habilidades
3. competencia
4. valores

Las competencias pueden confundirse con habilidades; y los resultados dependerán de la capacidad de interacción entre diferentes áreas del conocimiento.

Las competencias profesionales son los modelos y tendencias de formación docente predominante en el contexto; proporcionan pistas para responder a cuestionamientos claves tendiente a la profesionalización docente.

La formación docente tanto inicial como continua, la práctica docente la profesionalización puede concebirse de la siguiente forma:

1.- entendemos por formación al proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función. Las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen formadoras, modelando sus formas de pensar percibir y actuar garantizando la calidad de educación.

2.- frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y dentro de ella con especial referencia al proceso de enseñar, para la transformación social.

3.- Diversos estudios definen la docencia como una semi profesión, ya que no cumplen con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Así las características supuestamente deben reunir las profesiones son: autonomía y control del propio trabajo, control en la preparación de los que se inician en la profesión, fuertes lazos entre los miembros y una ética compartida.

### **Competencias en el Área Educativa**

Son capacidades y habilidades que tiene el estudiante para resolver problemas en base al conocimiento y razonamiento. Para el desarrollo de competencias en el estudiante requiere de un proceso de aprendizaje integral e integrador.

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

La educación del siglo XXI debe transmitir masiva y eficaz mente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva porque son las bases de las competencias del futuro.

Aprender a conocer, aprender hacer, aprender a convivir, aprender a ser, se convierten en 4 pilares de la educación a lo largo de la vida. Las competencias en educación se van enriqueciendo, que responden a un momento y espacio histórico y cada vez las necesidades requeridas son más variadas conformando así una concepción paradigmática de educación por competencias de mayor compromiso.

Afortunadamente nuestro Ecuador se introdujo en las competencias hace ya varios años, primero en el campo empresarial luego en las esferas universitarias y estos 3 últimos años se infiltran con gran fuerza en un sin número de entidades educativas del sector privado y varias del área pública a nivel pre escolar, primario y secundario.

La educación debe estructurarse entorno a 4 aprendizajes fundamentales.

1.- Aprender a conocer: adquirir instrumentos de la comprensión. Este pilar puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana.



2.- aprender a ser: para poder influir en el propio entorno; esta muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas, capacidad del individuo, creatividad, utilidad y productividad.

3.- Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, en un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia para combatir las luchas y conflictos que ocurren en la sociedad.

4.- Aprender a ser: es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a ser y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.(MGS. Julio Peñafiel. COMPENDIO DE TEMAS PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE. AZOGUES. 2009).

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

La responsabilidad del docente exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos, como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

Así mismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica en las nuevas tecnologías para lograr la mejora de los proceso de enseñanza aprendizaje.

En el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y del conocimiento; la cantidad de información que existe sobre cualquier tema es demasiado amplio, que es imposible pensar que puedan existir `personas que pretendan saber todo de todo. Afortunadamente están los medios electrónicos para ayudar con esta información.

Las redes telemáticas pueden llegar a sustituir al profesor si este se concibe como un mero transmisor de información; ya que en las redes tienen gran capacidad para almacenar información y desde ella se pueden adaptar dicha información a las necesidades particulares de cada alumno.

El profesor no puede ni debe competir con otras fuentes informativas sino regirse en elemento aglutinador y analizador de las mismas, el profesor debe ser un conocedor de su materia, además a de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, y desde esta orientación dinamizar el aprendizaje a sus alumnos. (Escotet, M.A; 1992:88).

El perfil del docente debiera configurarse como un profesional atento a todas las posibilidades de comunicación que el medio le ofrece para hacer mas adecuado, exitoso y atractivo el proceso aprendizaje de los alumnos; un profesional que revise críticamente su propia practica desde la perfección de sus intervenciones como docente, y que pueda ayudar a sus alumnos a “aprender a aprender” en una sociedad cambiante en constante evolución.

La tarea del profesor se dirige a que los alumnos aprendan por ellos mismos, y para lograr este propósito realizaran numerosos trabajos prácticos de exploración frente al profesor centrado en la transmisión de conocimientos, asentado en bases de poder, conciencia social y política, aparece la figura del profesor como facilitador, entendido al docente capaz de preparar oportunidades de aprendizaje y poner al alcance de los alumnos las herramientas y elementos para que ellos mismos construyan su conocimiento de forma activa y su propio proceso de aprendizaje; ya que la figura del profesor debe ser como un tutor del proceso aprendizaje.

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

Las necesidades de formación en el Ecuador deben ser importantes y prioritarias teniendo en cuenta que los docentes deberán tener su titulo que le acredite ser un profesional que está preparado y poder desenvolverse en cualquier campo, área o materia con responsabilidad y ética profesional.

También debe atenderse a otras necesidades con urgencia como es la orientación de las necesidades psicológicas y así poner en práctica y dirigir el aprendizaje de todos los estudiantes y enfatizar los problemas acorde a los conflictos de la familia ya sean de conducta, sociales o económicas ya que de una u otra forma influye en el aprendizaje de los niños.

Para mejorar la calidad de la educación los maestros debemos vivir en un mundo sin problemas, con mucho interés de transmitir a los estudiantes temas relacionados con la diversidad de integración y principalmente con valores que es lo que hoy en día se está perdiendo, pero esta transformación se puede lograr en comunidad asea padres. Hijos y maestros. (MGS. Julio Peñafiel. COMPENDIO DE TEMAS PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE. AZOGUES. 2009).

### **3.6.- SÍNTESIS**

La capacitación del docente es muy importante ya que mediante esto va adquiriendo nuevos conocimientos los mismos que serán transmitidos a sus niños y por ende que sirven para orientar y apoyar el desarrollo de los niños, poniendo énfasis a los valores éticos y así responder las demandas de transformación de la educación y el país.

El docente debe estar constantemente actualizado ya que las competencias profesionales predominan a nivel nacional y son los mismos alumnos que obligan a responder las inquietudes, cuestionamientos y dimensiones del que hacer con las tecnologías que actualmente que están cada vez más avanzadas y por ello que el profesional debe estar en constante renovación para afrontar las practicas cotidianas.

Así mismo el estado debe garantizar las constantes capacitaciones a los profesionales para de esta forma estar en un mundo actualizado y brindar a la educación un dominio total con nuevas tecnologías y lograr mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje con cambios que hoy se operan en la sociedad y en individuo.

**CAPITULO**

**IV**

## **4.- Metodología**

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

La investigación aplicada es de tipo bibliográfica descriptiva la misma que se aplicó en las diferentes viviendas y lugares de trabajo de los titulados de la UTPL. del Cantón Azogues, periodo (2005-2010)

Los docentes graduados en los últimos 5 años, nos brindaron su apoyo y colaboración facilitándonos el trabajo de investigación permitiendo así lograr nuestros objetivos planteados.

Pudiendo notar que la mayoría están ejerciendo su trabajo en cambio otros han viajado por buscar mejores oportunidades de vida.

### **4.2.- participantes de la investigación**

Los principales participantes de la investigación son: los titulados de la UTPL, directores, docentes encargados de la investigación.

En este proceso se aplicó encuestas referentes a la situación laboral, social, profesional de los ex alumnos de la UTPL, de los últimos 5 años (2005-2010), y también se aplicó unas entrevistas a 2 directores que supieron llenar sin tener ningún inconveniente brindándonos su apoyo.

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

#### **4.3.1.- Técnicas**

- Para lograr la investigación se utilizó lo siguiente: Encuesta, Entrevista

#### **4.3.2.-Instrumentos**

- Utilizamos 2 Cuestionarios los mismos que fueron aplicados de la siguiente manera:
- Cuestionario 1: aplicado a los titulados de la UTPL. (18)
- Cuestionario 2: aplicado a los directores (2)
- Cámara para tomar fotos

## **4.4.-Recursos**

### **4.4.1.- Humanos**

Los directores, ex alumnos de la UTPL., docentes encargados de la investigación, coordinadores de la UTPL. Así como también la tutora de la tesis.

### **4.4.2.- Institucionales**

- En los recursos institucionales tenemos a todas las escuelas en las que laboran los titulados.
- Escuela Leónidas García,
- Escuela Eloy Alfaro,
- Escuela Emilio Reyes Heredia,
- UNIDAD Educativa. DR. Manuel Aguirre,
- MAGAP,
- Escuela Marcelo Espinosa Calle,
- Escuela Froilán Segundo Méndez,
- Escuela Honorato Carpio,
- Hospital OMERO CASTANIER,
- Escuela Alejandro Jumbo,
- Escuela Manuel Agustín Aguirre,
- Escuela Vicente Ramón Roca,
- Escuela San Jacinto Leopoldo Alvarado
- El Centro Universitario UTPL.

### **4.4.3.- Materiales**

- Para realizar la investigación se utilizó los siguientes materiales:
- Guía didáctica proporcionada por la UTPL.
- Encuestas las cuales fueron aplicadas a 20 docentes y entrevistas que se aplicaron a 2 directores.
- Cámara para tomar fotos la misma que nos sirve para tener una constancia de las investigaciones realizadas.
- Tablas estadísticas, tablas de datos de los docentes, proporcionado por la UTPL.
- Libros, internet.

#### 4.4.4.- Económicos:

En este aspecto hicimos un cálculo de todo lo que hemos gastado para lograr concluir la investigación.

Numero	Descripción	Valor unitario	Valor total
250	Copias	0.02	5.00
1200	Impresiones	0.15	180.00
2	tesis	20.00	40.00
18	pasajes	5.00	65.00
40	llamadas	1.00	40.00
18	fotos	0.35	6.30
	internet	0.60	10.00
Total			346.30

#### 4.5.- Procedimiento

Para realizar la investigación en primer lugar se buscó las direcciones de los titulados de la UTPL periodo (2005-2010) en el centro asociado Azogues, en la cual los coordinadores nos proporcionaron algunos datos, seguidamente procedimos a llamar a cada uno de ellos logrando ponernos en contacto y así acudimos a su domicilio o trabajo para realizar las respectivas encuestas aplicándoles unos cuestionarios proporcionados por la UTPL, las cuales supieron responder sin ningún problema brindándonos su apoyo y colaboración para constancia de ello les tomamos unas fotos.

Existieron titulados que no les podíamos encontrar pero gracias a que algunos de los ex alumnos han sido compañeros de estudio o familiares nos supieron informar su dirección, acudimos a llamarlos y les aplicamos las encuestas.

Aplicamos entrevistas a dos directores de las escuelas que supieron ayudarnos sin ningún problema.

Tuvimos un inconveniente con una titulada que cuando le localizamos se negó a ayudarnos con la encuesta cerrándonos el teléfono y negándose con sus familiares, también una ex alumna vive en España la misma que muy educada nos dijo que nos podía ayudar por la distancia pero en otra ocasión será.

Para localizar a cada uno de ellos tuvimos que indagar mucho pero al final logramos concluir con el trabajo gracias al apoyo y colaboración de cada titulado y autoridad que supieron compartir sus experiencias las mismas que nos ayudaron en nuestra investigación y nos servirá para la vida, al mismo tiempo fue agradable e interesante conocer a nuevas personas y lugares.

De los 24 titulados que la Universidad Técnica Particular de Loja nos puso a cargo la investigación solo pudimos localizar a 20 de los cuales solo a 18 se les pudo aplicar las encuestas y los 4 restantes no hay ningún dato.

## **INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS APLICADO A LOS EX TITULADOS DE LA UTPL**

**P1.- Podría indicar la/s menciones en cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos 5 años (desde el 2005 hasta el 2010) y el año en que finalizo.**

**TABLA 1.- NIVEL PREGRADO**

<b>NIVEL PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	2	11.1
Educación Básica	16	88.9
Lengua y Literatura	0	0.0
Químico Biológicos	0	0.0
Física Matemáticos	0	0.0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0.0
Otro Mención	0	0.0
En otra universidad	0	0.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.  
**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a la tabla número 1, podemos observar que 2 pertenecen a Educación infantil, mientras que 16 dictan clases a Educación básica.

Respecto al estudio realizado sobre las menciones obtenidas en la UTPL en estos últimos cinco años, de las opciones planteadas los encuestados manifiestan que el 11% que han conseguido dicho título, esto se debe quizá a la escasa importancia que se le daba a la educación infantil, pero desde el año 2006 entró en vigencia el Plan Nacional de Educación, razón por lo cual desde dicho año el Ministerio de Educación y sus respectivas instancias, viene aplicando la Universalización de la Educación Inicial de 0 – 5 años, lo cual sin duda ha creado nuevos espacios de trabajo para los graduados, por lo que su demanda se incrementará en un inmediato y mediano futuro, además muchas



partidas de los denominados “Jardines de Infantes”, estuvieron ocupadas con partidas de docentes primarios, pero que en la actualidad se va regularizando de una mejor forma.

El 88.9% han obtenido el título en educación básica, lo que demuestra que hay un mayor interés por seguir este tipo de docencia, lo que aún tiene mucha aceptación porque a partir de la incorporación de la Reforma Curricular desde 1996 las universidades comenzaron a ofertar esta titulación docente, lo que permite al profesional trabajar en las diferentes áreas y asignaturas hasta el décimo de básica, a sabiendas que la vigencia de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, las instituciones que ofertan hasta el séptimo de básica en un período de cinco años deberán ofertar hasta el décimo de básica y las demás especializaciones no tienen ningún porcentaje.

**TABLA 2.- POSGRADO**

<b>POSGRADO (MAESTRO/DOCTORADO/PHD)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Posgrado	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	18	100
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Los encuestados prefieren omitir y simplemente los 18 participantes no contestan.

Respecto a la obtención del título de cuarto nivel o denominado como postgrado en nuestro sistema educativo de nivel superior de nuestro país los 18 encuestados se abstienen de contestar, razón por lo cual el 100% No Contesta; lo que significa que ninguno/a ha continuado sus estudios luego del Diplomado y que continúe sus estudios hacia la obtención del Título de Magister en el ámbito educativo en la misma UTPL o en otra universidad.

**TABLA 3.- DIPLOMADO**

<b>ESPECIALIDAD DE DIPLOMADO (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad (especifique)	0	0.0
Diplomado (especifique)	1	5.6
En otra universidad (especifique)	0	0.0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0.0
No contesta	17	94.4
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a lo indicado en la tabla 3 podemos observar que solamente 1 ha realizado un diplomado los 17 restantes no contestan.

En correlación con la pregunta anterior sobre la obtención del título de cuarto nivel, únicamente 1 docente (5.6%) ha obtenido un diplomado, lo que significa que los demás profesionales no han seguido o han hayan obtenido este tipo de postgrado, razón por lo cual los 17 no contestan, lo que equivale al 94% del total de la muestra utilizada.

**P2.-¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?**

**TABLA 4 .- SITUACIÓN LABORAL**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	13	72.2
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Rector, Asesor Pedagógico, Coordinador del área, etc.)	0	0.0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	5.6
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente	2	11.1
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 docente	0	0.0
Otras situaciones (especifique) no responden	2	11.1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a la información obtenida 13 profesores trabajan como docentes ,mientras tanto 2 responden que sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente y 2 contestan que por otras situaciones.

Sobre la incorporación del docente al ámbito educativo del total de la muestra efectuada, se puede deducir fácilmente que más del 70% trabajan dentro de la educación básica de nuestro país, mientras que el 11.1% ya no trabaja como docente, aunque si ejerció su profesión en años anteriores; con ese mismo porcentaje no contestan desconociéndose sus motivos, mientras que ninguno de los encuestados/as han llegado a las funciones de directivo ya sea como Rector, Director, Vicerrector o Coordinador del Área, esto se puede deducir porque según la ley de educación anterior los requisitos para ostentar los primeros dos cargos se debía tener mínimo diez años de experiencia y nombramiento regular, lo que ha impedido en consecuencia llegar a dichas funciones, a sabiendas además que en el caso de las escuelas en caso de no existir el cargo de Director/a con nombramiento se encargaba a los más antiguos, al igual que las otras opciones planteadas no tienen ningún porcentaje. Únicamente un docente, lo que equivale al 5.6% se ha dedicado a trabajar en funciones que no atañe a lo educativo, seguramente porque tuvo pocas oportunidades de acceder al ámbito educativo o se dedicó a otras actividades.

**P2a.- En caso de que no trabaje como docente, la institución educativa en la que desempeña es del sector**

**TABLA 5.- SECTOR QUE LABORA**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	0	0.0
Rural	13	72.2
No contestan	5	27.8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.  
**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Se puede observar que 13 docente trabajan en el sector donde funciona la institución educativa y 5 no contestan.

Respecto al lugar donde viene laborando en calidad de docente con nombramiento o contratado, la gran mayoría (72.2%) contestan que laboran en el área rural, ninguno labora en el área urbana, esto se debe a que la población estudiantil, especialmente hasta el séptimo de básica tiene un déficit de docentes en las zonas dispersas, por múltiples motivos: distancia o asilamiento, falta de instituciones educativas, cambios, jubilaciones; porque en el área urbana si bien tiene un buen número de estudiantes por aula, pero el número de docentes es suficiente; además la mayoría de contratos otorgados en estos últimos años por parte de las direcciones de educación han sido para la zona rural; mientras que el 27.8% no proceden a contestar este ítem planteado.

**P2b.- (en caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿ha trabajado antes como docente?**

TABLA 6.- TRABAJO COMO DOCENTE

	f	%
Si	16	88.9
No	0	0.0
No contesta	2	11.1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De los encuestados se ve claramente que 16 profesores trabajan en un puesto relacionado a la docencia y 2 no contestan.

Este ítem se complementa con el cuarto, porque el 88.9% ha laborado en calidad de docente en alguna institución educativa, aunque actualmente ya no ejerza su profesión para lo cual se preparó, lo cual demuestra que las titulaciones obtenidas de la gran mayoría de encuestados/as si permiten el

acceso al campo laboral en lo educativo, porque apenas dos personas no contestan.

**P2c.- (en caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.**

TABLA 7.- TRABAJO QUE REALIZA

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	11.1
No	14	77.8
No contestan	2	11.1
<b>total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a la información obtenida podemos observar que 2 profesores trabajan en otras actividades no relacionadas con la docencia, mientras que 14 solo se dedican a esta tarea de enseñar y finalmente 2 prefieren no contestar.

Complementando con el criterio anterior de la muestra obtenida de los profesionales de la educación, apenas el 11.1% laboran trabajan a más de la docencia en otras actividades que no corresponden al área de educación, lo que significa que la gran mayoría de docentes se dedican específicamente a la profesión (77.8%) para la cual se prepararon, pese a que con la ley de educación anterior se laboraba únicamente media jornada; finalmente al igual el 11.1% se abstienen de contestar a lo planteado, desconociendo sus causas por la que omiten responder.

**P2d.- (en caso de estar desempleado) ¿Cuál de las 7 alternativas se ajusta mejor a su situación actual?**

TABLA 8.- SITUACIÓN ACTUAL DOCENTES

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	2	11.1
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concursos de méritos	1	5.6
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0.0
Continúa estudiando en otra mención de ciencias de la educación (especifique)	0	0.0
Continúa estudiando en otra área mención de conocimiento (especifique)	0	0.0
Otras situaciones (especifique) no contesta	0	0.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Respecto a los profesionales de la educación que están desempleados, se demuestra fácilmente que apenas dos docentes preparan o han presentado carpetas para ingresar al magisterio o buscan la posibilidad de algún contrato; el 5.6% pese a tener la titulación respectiva busca acceder al magisterio, aunque esto es contradictorio, porque tiene que haber la preocupación

n del docente para tratar de ingresar, pero el 83% no contestan, lo que demuestra de que no hay interés por acceder a este campo laboral, seguramente porque se han dedicado a otras actividades, los demás indicadores explicitados en el cuadro no tienen ninguna respuesta, porque nadie se ha preocupado de seguir estudiando en el área educativo o la posibilidad de obtener otro título, tampoco se está capacitando en lo relacionado a la docencia, aunque en este último quinquenio, de acuerdo a las disposiciones del ministerio de educación viene brindando capacitación únicamente para los docentes con nombramiento o contratados.

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

### **P3.- ¿En qué tipo de institución desarrolla o desarrollaba su trabajo?**

TABLA 9.- TIPO DE INSTITUCIÓN

	f	%
Institución educativa fiscal	14	77.8
Institución educativa municipal	1	5.6
Institución educativa particular	2	11.1
Institución educativa fisco misional	0	0.0
No contestan	1	5.6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De lo expuesto 14 profesores trabajan en instituciones educativas fiscales, 1 perteneciente a la municipales y 2 a particulares.

En relación al tipo de institución que han desempeñado o que viene desempeñando su labor en el ámbito educativo el 77.8% corresponde a los centros educativos fiscales, lo que demuestra la gran aceptación que tienen los profesionales graduados en la UTPL en este tipo de sector, lo que también se debe a su número en relación a las otras formas de ofertas educativa existentes en el país, porque únicamente el 11.1% lo han hecho o lo hacen en instituciones educativas particulares y el 5.6% en las municipal y no hay titulados que hayan laborado en las fiscomisionales.

### **P3a.- ¿la institución educativa en la que se desempeña o desempeñaba es de nivel?**

TABLA 10

	f	%
Inicial	3	16.7
Básico	12	66.7
Bachillerato	2	11.1
Superior	0	0.0
No contestan	1	5.6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Como podemos observar 3 profesores han experimentado el impartir sus conocimientos a nivel inicial, 12 a nivel básico, 2 a bachillerato y 1 no contesta.

Según los resultados obtenidos respecto a este ítem es fácilmente deducible que el 66.67% desempeñaba o vienen laborando en instituciones educativas de nivel básico, lo que se correlaciona con el título obtenido, porque apenas el 16.7% lo han hecho o lo hacen en el nivel inicial, aunque también el 11.1% lo ha hecho en el bachillerato de una institución educativa, de tal forma que se puede concluir que si se labora acorde al título dentro del sector educativo que le corresponde.

**P4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?**

TABLA 11.- ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	15	83.3
No	2	11.1
No contestan	1	5.6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De lo expuesto 15 profesores laboran dentro de la especialidad en la que se educaron, 2 no lo hacen y 1 no contesta.

Según el criterio de los encuestados/as expresan que el 83% Si trabajan en el área de su especialidad, esto referido especialmente lo que tiene que ver con educación básica, porque de acuerdo al título que se ha obtenido corresponde con el ámbito de trabajo, mientras que el 11.1% no laboran acorde al título obtenido en la UTPL.



**P4a.- (en caso de respuesta afirmativa en P4 ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?)**

TABLA 12.- ÁMBITO PROFESIÓN

	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación infantil	1	5.6
Educación básica	14	77.8
Lengua y literatura	0	0.0
Químico biológicas	0	0.0
Físico matemáticas	0	0.0
Ciencias humanas y religiosas	0	0.0
Otras (especifique)	0	0.0
No contestan	3	16.7
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a los datos recolectados 1 docente imparte a educación infantil, 14 a educación básica y 3 no contestan.

Según los resultados obtenidos se puede deducir fácilmente que los profesionales graduados en la UTPL en educación, SI trabajan en el ámbito que les corresponde (77.8%), lo que demuestra que esta universidad prepara acorde a las necesidades del sector educativo, porque apenas el 5.6% labora en Educación Inicial, pero que a su vez es incluyente porque de acuerdo a la nueva normativa la educación básica comprende desde el primero hasta el décimo de básica, mientras que el 16.7% No contestan, tampoco trabajan en otras áreas, cuyos resultados fueron explicitados en los ítems anteriores.

**P5.- ¿qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?**

TABLA 13.- RELACIÓN LABORAL ANTERIOR

	f	%
Nombramiento	14	77.7
Contrato indefinido	0	0.0
Contrato ocasional	4	22.2
Reemplazo	0	0.0
Otros especifique	0	0.0
No contestan	0	0.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a lo manifestado por los encuestados 14 tiene nombramiento, 4 laboran bajo el régimen de contrato ocasional.

Podemos notar que la mayoría de los titulados tienen el nombramiento teniendo un 77.7 % en cambio un 22.2 % aun esta solo por contrato pero con lo establecido por la ley tienen que rendir las pruebas para que ingresen al magisterio así logrando obtener su nombramiento.

**P6.- ¿la relación laboral es/era?**

TABLA 14.- HORARIO DE TRABAJO

	f	%
A tiempo completo	17	94.4
A tiempo parcial	0	0.0
Por horas	0	0.0
Otras (especifique)	0	0.0
No contestan	1	5.6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Se puede ver que 17 profesores laboran a tiempo completo de acuerdo a los horarios establecidos de ley, 1 no contesta.

En relación al tiempo laboral del trabajo de los profesionales de la educación con este tipo de titulación, se puede expresar pragmáticamente que casi en su totalidad (94.4%) laboran a tiempo completo dentro de las instituciones educativas, esto se debe a que prácticamente en su totalidad trabajan dentro de los centros educativos de nivel primario, es decir con jornadas de trabajo desde las 7H30 hasta las 12H30 porque esa es la jornada laboral con la ley que regía a la educación de nuestro país; porque por horas o en forma temporal no hay docentes que hayan trabajado, aunque una persona no contesta (5.6%), sin embargo se puede deducir que si el titulado labora lo hace durante toda la jornada.

**P7.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajo en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?**

TABLA 15.- ANTIGÜEDAD TRABAJO

	<b>f</b>	<b>%</b>
Un año	3	16.67
Tres años	1	5.56
cinco años	2	11.11
Seis años	4	22.2
Siete años	1	5.56
Ocho años	1	5.56
Nueve años	2	11.11
Doce años	2	11.11
Dieciséis años	1	5.56
Veinte y ocho años	1	5.56
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a los expuesto tres profesores han dedicado impartir sus conocimientos durante 1 año, los docentes que en igual número de uno han laborado durante 3, 7, 8, 16 y 20 años, dos 5 años, cuatro han impartido 6 años; dos docentes respectivamente han laborado durante 5, 9 y 12 años.

Respecto al tiempo de duración del último empleo del profesional de la educación que haya laborado en el ámbito educativo, se puede interpretar que los docentes han trabajado en su mayoría han laborado la mayoría en un promedio de cinco años dentro del sector educativo porque si analizamos los datos de entre cuatro y seis años nos da un porcentaje del 33.33%, lo que significa un tercio del total de los años que han laborado o laboran en calidad de docentes, de igual hay datos interesantes porque el 16.67% lo han hecho por un año; mientras que nueve y doce años tienen un porcentaje del 22.22%, lo que significa que seguramente tienen nombramiento en muchos de los casos, porque por ejemplo hay docentes que han laborado más de doce hasta los veinte y ocho años, porque ingresaron al magisterio como bachilleres o con el título de docentes obtenidos en los institutos pedagógicos, porque ya son estables, lógicamente que en algunos casos laborarán en calidad de contratados/as.

**P8.- ¿Cuándo inicio sus estudios estuvo trabajando como docente?**

TABLA 16

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	14	77.8
No	4	22.2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.  
**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Por medio de la información recolectada 14 docentes al mismo tiempo que iniciaron su docencia tuvieron la necesidad de estudiar y 4 solo se dedicaban a enseñar.

Respecto a la incorporación al Mercado laboral en calidad de docente, es explícito los datos obtenidos, porque el 77.85 ya estuvo incorporado al trabajo en calidad de docente, cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, lo que demuestra el interés por mejorar su perfil profesional y por la innovación y

preparación en bien de un mejor desempeño de su labor educativa, mientras que 22.2% no estuvieron trabajando como docente, que así mismo demuestra el interés por prepararse y de esta forma acceder con mayor propiedad al sector educativo.

**P8a.- en caso de que la respuesta sea negativa en P8. ¿Cuánto tiempo tardo en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?**

TABLA 17

	<b>f</b>	<b>%</b>
Un mes	1	50.0
Dos meses	1	50.0
Nota: dos personas encuestadas que responden no en P8. No trabajan como docente.	2	0.0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De lo manifestado en la tabla 17 observamos que un docente tardo en conseguir su empleo en un tiempo de 1 mes, un docente tardo 2 meses.

En correlación con este ítem los docentes que luego de obtener la titulación en educación básica el tiempo que tardaron en conseguir trabajo en calidad de docente fue de entre un mes y dos meses, porque se comparta el porcentaje obtenido (50%) para cada tiempo, lo que significa que no tardaron mucho tiempo para acceder al campo profesional como docente en lo educativo, aunque cada vez es más difícil acceder al sector educativo en calidad de contratado o con nombramiento.

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

**P9.- ¿en qué tipo de institución/empresa desarrolla o desarrollaba su trabajo como no docente?**

TABLA 18

	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	4	22.2
Empresa privada	0	0.0
Empresa familiar	1	5.6
Trabajar/a por cuenta propia	0	0.0
No contestan	13	72.2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a lo anotado 4 docentes se dedican también se han desenvuelto en cargos de administración pública, 1 dentro de una empresa familiar y el restante 13 no contesta.

En relación del acceso al mercado laboral que no corresponda al sector educativo, por alguna de las causas que no se especifica el 72.2% no contestan a este ítem, desconociéndose los motivos porque no lo hayan hecho, mientras que el 22.2% han accedido al sector público en una de las funciones propias al sector, finalmente únicamente un docente titulado trabaja en una empresa familiar creada por ellos/as.

**P10.- ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución o empresa donde trabaja o trabajaba para el puesto que ocupa o ocupaba?**

TABLA 19

	f	%
De cuarto nivel (diplomado, Maestría , doctorado, PHD)	0	0.0
De tercer nivel (licenciatura, ingeniería, economía, etc)	2	11.1
Ninguna/no se exigía titulación	16	88.9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a lo expuesto dos docentes contestan que le exigieron título de tercer nivel para poder acceder a un cargo, 16 exponen que no se les exigió ninguna titulación.

Respecto al título exigido para acceder al campo de trabajo, los datos demuestran que el 88.9% no se exigió ningún título para poder trabajar, esto de acuerdo a los roles que desempeñen dentro del sector, porque apenas el 11.1% se exigía otros títulos como licenciatura, ingeniería o economía, tampoco se exigió un título de cuarto nivel para poder trabajar dentro de la organización u empresa.

**P11.-¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?**

TABLA 20

	f	%
Laboral indefinida	3	16.7
Laboral de duración determinada	2	11.1
Otras situaciones (especifique)no contestan	13	72.2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a lo manifestado por nuestros encuestados 3 tenían un relación laboral indefinida. 2 una duración determinado y 13 prefieren no contestar.

Haciendo referencia al tipo de relación laboral lastimosamente los encuestados/as no contestan, sin especificarlas sobre el tiempo de duración de las misma, porque el 16.7% han expresado que su relación laboral es de tipo indefinida, lo que significa que tienen nombramiento; porque por su parte el 11.1% expresan que tienen bien definida la duración de su relación laboral, lo que se deduce fácilmente que lo están haciendo por contrato en el que se establece tácitamente su duración.

**P12.- ¿la relación laboral es/era?**

TABLA 21

	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	2	11.1
A tiempo parcial	0	0.0
Por horas	2	11.1
Otras (especifique) no contestan	14	77.8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.  
**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 21, dos docentes contestan que su relación laboras es/era a tiempo completo, dos por horas y 14 no contesta.

Complementando el indicador del ítem anterior de igual forma el 77.8% No contestan, desconociéndose así mismo los motivos, mientras que el 11.1% han expresado que lo hacen a tiempo completo, situación que es comprensible porque si se labora en el sector público o en el sector privado se lo debe cumplir las ocho horas de trabajo e inclusive más horas en los comercios o empresa privada, acorde al contrato establecido para tal efecto; aunque hay así mismo dos personas que han contestado que el tiempo que laboran es parcialmente y está tipificado por horas.



**P13.-¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajo en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?**

TABLA 22

	f	%
Dos años	1	25
Seis años	1	25
Doce años	1	25
Veinte y ocho años	1	25
Nota: 14 personas encuestadas trabajan como docentes	14	
Total	18	100

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De lo expuesto de los 4 docentes que han laborado antes en otros cargos 1 trabajo durante dos años, 1 durante seis años, 1 han laborado durante 12 años y 1 se ha dedicado 28 años a otras actividades.

Respecto a la duración del tiempo de trabajo en otra empresa o negocio por años, el análisis de los datos demuestran que únicamente cuatro de la muestra realizada y de la encuesta aplicada laboran como no docentes; porque del 100% se comparte en un porcentaje igual del 25% para los titulados que hayan laborado o laboran de dos, seis, doce y hasta veinte y ocho años, lo que significa que en el caso de los tres últimos tienen nombramiento, razón por lo cual tienen estabilidad laboral.

**P14.-¿Cuánto tiempo tardo en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?**

TABLA 23.- CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO

	<b>f</b>	<b>%</b>
Tres años	1	50.0
Dos años	1	50.0
Nota: 15 personas trabajan como docentes y 1 no ejerce la docencia	15	
No contestan	1	
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De los encuestados que contestaron que trabajaron en otros puestos antes de ingresar a la docencia uno tardo tres años en conseguir empleo y uno tardo dos años.

El tiempo que tardaron en conseguir empleo en actividades que no corresponden al sector educativo se dan únicamente tres casos, porque una persona no ejerce la docencia, mientras otro docente tardo dos años y el otro tres años (50%) para conseguirlo, en consecuencia estuvieron desocupado por dicho lapso de tiempo para su inserción al campo laboral.

## A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

### P15.-¿Cuánto tiempo ha trabajado como docente en total desde que obtuvo la titulación?

TABLA 24.- TRABAJO COMO DOCENTE

	f	%
Un año	2	11.11
Dos años	2	11.11
Cuatro años	3	16.67
Cinco años	4	22.2
Seis años	2	11.11
Nueve años	1	5.56
Doce años	1	5.56
Dieciséis años	1	5.56
No contestan	2	11.11
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

De acuerdo a los datos obtenidos cuatro docentes trabajan en docencia durante 5 años, dos docentes han laborado respectivamente durante 1, 2 y 6 años.

De acuerdo a la investigación planteada que corresponde desde 2005 – 2010, los datos obtenidos en el cuadro precedente se corresponden porque los mayores porcentajes obtenidos son entre cuatro años (16.67%) y de los cinco años (22.22%), lo que nos da un total de 38.79%, lo que demuestra que luego de haber obtenido el título prácticamente el 40% de titulados lograron acceder al sector educativo; aunque también hay otras variables en relación al tiempo porque vienen laborando o han laborado un año, dos, algunos más de cinco hasta dieciséis años, aunque en estos últimos casos es fácilmente demostrable que ya estuvieron laborando en el sector educativo.

**P16.- ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?**

TABLA 25.- PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE

	<b>f</b>	<b>%</b>
Dos años	1	20
Seis años	1	20
Siete años	1	20
Doce años	1	20
Veinte y ocho años	1	20
Nota: 13 personas encuestadas han trabajado como docentes	13	
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Respecto a esta variable de duración del tiempo del tiempo que han laborando en un puesto profesional que no corresponda al sector educativo los porcentajes obtenidos de la encuesta realizada son equivalentes, porque corresponden al 20% para cada una de ellas (dos, seis, siete, doce y veinte y ocho años), que como en un ítem anterior demuestra que tienen estabilidad laboral en sus respectivos trabajos, porque los demás de la encuesta aplicada laboran como docentes que fue analizada en los ítems respectivos.

**P17.- ¿su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le determino cambiar su lugar de residencia?**

TABLA26.- CAMBIO DE DOMICILIO

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	3	16.7
No	15	83.3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Respecto a la logística (distancia) del trabajo que desempeñaron o lo desempeñan en la actualidad, únicamente el 26.7% demandando el cambio de residencia a otros lugares donde laboraron porque el 83.3% no fue necesario su cambio, lo que significa que consiguieron trabajo dentro del mismo cantón o en zonas próximas, lo que repercute inclusive la reducción de gastos y otros aspectos como la proximidad a la familia nuclear.

## **PARA TODOS**

### **P18.-¿se comunica con soltura en una lengua distinta al español ?**

TABLA 27.- OTRAS LENGUAS

	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0.0
Inglés	0	0.0
Francés	0	0.0
Portugués	0	0.0
Otros (especifique)	0	0.0
No	18	100
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Respecto a la destreza del manejo y utilización de otros idiomas distintos al español los datos obtenidos son fehacientes en el sentido de que ninguno de los encuestados/as demuestran que manejan y utilizan en sus actividades cotidianas otros idiomas, porque el No obtiene el 100% de la muestra aplicada, aunque en la actualidad es necesario conocer otros idiomas como el inglés, porque es el lenguaje universal que se utiliza en una gama de actividades en el ámbito empresarial y tecnológico.

**P19.-¿maneja la informática a nivel del usuario?**

TABLA 28.- MANEJO DE LA INFORMATICA

	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, internet, Correo electrónico, buscadores, yahoo, gmail, Google, Facebook, twitter )	16	88.9
No	2	11.1
Total	18	100

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

En relación al manejo de las herramientas informáticas básicas el 88.9% han adquirido dicha destreza, mientras que apenas el 11.1% no lo han hecho, porque en la actualidad es prioritario de aprender porque todas las actividades humanas y por ende la educativa se vale de la tecnología para el desempeño de sus actividades, porque permite la agilidad de los procesos, mejores y óptimos resultados; ya en lo educativo son utilizados como herramientas y recursos que se viene utilizando desde la educación inicial, constituyéndose en un área instrumental que se ha incorporado a los pensum de estudios, razón por lo cual el docente debe obligatoriamente saberla para poder enseñar.

**P20.- ¿los cursos de capacitación en los que requiere actualización son: puede contestar más de una alternativa?**

TABLA 29.- CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE REQUIEREN

	F	%
Didáctica y pedagogía	4.33	24.1`
Manejo de herramientas relacionadas con la tecnología de la información y la comunicación (TIC)	4.33	24.1
Tema relacionado con su área de formación (especifique)	2.5	13.9
Organización y gestión de centros educativos	1.25	6.9
Diseño y planificación curricular	3.34	18.6
Educación en valores	2.25	12.5
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) especifique	0	0.0
No me interesan	0	0.0
Total	18	100

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

Respecto a los ámbitos áreas necesarios de capacitación del profesional docente corresponde a áreas que tienen que ver con la formación y mejoramiento profesional en general como Didáctica, Pedagogía (24.1% cada una) y en Diseño y Planificación Curricular (13.9%), porque los procesos educativos de la actualidad está en constante proceso de cambio, así como lo hace la misma sociedad en la que vivimos, porque se vienen utilizando nuevas teorías del aprendizaje, lo que significa que hay que capacitarse en dichos paradigmas, modelos, diseños y nuevas planificaciones que se viene aplicando el mismo ministerio de educación, como las reformas aplicadas a la educación básica y el bachillerato en nuestro país.

**P21.- ¿su condición de vida luego de la titulación en la UTPL ha mejorado?**

TABLA 30.- CONDICIÓN DE VIDA

	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	12	66.7
Probablemente si	5	27.8
Indeciso	1	5.6
Probablemente no	0	0.0
Definitivamente no	0	0.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

La calidad de vida del profesional de la educación luego de haber culminado sus estudios en la UTPL demuestran que Si ha mejorado, porque 66.7% así lo expresaron, esto se debe porque accedieron al magisterio ecuatoriano, ya sea en calidad de contratado o nombramiento, lo que implica la obtención de una remuneración establece mensualmente, mientras que el 27.8% tiene duda de dicho indicador, aunque también hay un indeciso (5.6%); en consecuencia la Universidad si brinda la posibilidad de mejorar la calidad de vida de sus profesionales luego de que hayan obtenido sus títulos respectivos.

## Género y años cumplidos de los titulados

TABLA 31.- GENERO Y AÑOS DE LOS TITULADOS

Edad	Genero		%
	Masculino	femenino	
20-35 años	2	5	38.8
31-41 años		10	55.55
41-51 años		0	0.0
51-60 años		1	5.55
Más de 61 años		0	0.0
Total	18		100

**Fuente:** Encuesta de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Autoras:** Sra. Eulalia Matute y Lourdes Cabrera.

En relación a la edad y género de los docentes que obtuvieron sus títulos en la UTPL, de la investigación realizada se puede expresar tácitamente que más del 50% son de sexo femenino y en edades que están comprendidos entre los 31 – 40 años, porque ya trabajan en el sector educativo, cuyo objetivo ha sido la obtención del título para laborar con mayor propiedad, actualización, etc., porque además generalmente en este tipo de modalidad de estudios los hacen personas con experiencia; de igual forma aunque con un menor porcentaje (27.8%) han cumplido entre 20 – 30 años de edad, cuya intención es bien mejorar el título o que el mismo permite tener mejores oportunidades para acceder al sector educativo público o privado del país. Siendo necesario manifestar que el ámbito educativo de nivel básico, especialmente hasta el séptimo de básica, más del 75% de docentes que laboran son mujeres, lo que se corresponde con los datos obtenidos e interpretados con este último cuadro.



## CUESTIONARIO 2

### APLICADO A LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

Descripción
Título profesional
Residente en el lugar
Título profesional en la rama
Predisposición a las políticas institucionales
Cumplimiento de las planificaciones exigidas

Tanto en las dos escuelas podemos observar que piden requisitos básicos como tener un título, responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas, etc. cumpliendo con lo que la ley de educación exige a cada docente para desempeñar su función y tener una calidad de la educación.

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

SI	NO	EN CASO DE RESPUESTA NEGATIVA
	2	

En este caso no se encuentran solicitudes de empleo puede ser por lo que existe los contratos y se llena las vacantes con los docentes graduados en los últimos años.

¿Requiere de más personal docente?

Descripción		SI	NO
<b>NIVEL</b>	<b>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</b>	1	1
Educación general básica	Cultura física		
Educación general básica	Computación		
Educación general básica	Cultura estética		

Podemos notar que una de las escuelas necesita personal docente de las áreas especiales ya que son importantes también dentro de una institución, el mismo que les permitan a los niños y niñas desarrollar su creatividad, habilidades según lo establecida por la ley.

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

<b>CON EXPERIENCIA</b>	<b>DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</b>
Saben y conocen del trabajo	Acoplarse al trabajo
El desempeño es excelente	No tienen experiencia
Responsabilidad docente	Responsabilidad en el cumplimiento
Aporta a la calidad y calidez	Predisposición por la superación
Sustenta conocimientos y destrezas	Superación profesional

En las dos instituciones educativas dan a conocer que hay docentes que tienen experiencia son maestros que se desenvuelven mejor en su profesión, en cambio a los que recién empiezan dicen que les falta experiencia, superación profesional, responsabilidad, pero a pesar de todo esto debemos darnos en cuenta que aun maestros con o sin experiencia cuando aman su profesión se superan día a día con capacitaciones según lo establecido por la ley para ser docentes de calidad.

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

SI	NO	RESPUESTA AFIRMATIVA
2		Lectura Critica Uso Y Manejo De Material De Matemática Curso Sobre Informática Planificación Pedagógica Liderazgo En Gerencia Educativa Y Docencia En General Estrategias Para Una Evaluación Cuantitativa Y Cualitativa

Sabemos que la superación docente es muy importante razón por la cual deben actualizarse siguiendo cursos que dictan la dirección de educación u otros centros, basándose en lo que la ley plantea con respecto a la capacitación docente, y podemos darnos cuenta que en las dos escuelas encuestadas se preocupan por la formación docente, por lo cual desarrollan en los 2 últimos años cursos de: lectura crítica, uso y manejo de materiales de matemática, informática planificación pedagógica, liderazgo en gerencia educativa y docencia en general, estrategias para la evaluación cuantitativa y cualitativa muy interesante para la superación del docente.

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

<b>DESCRIPCIÓN</b>
Apoyo en sus Inquietudes Apoyo en La Capacitación Licencia para que Acudan a las Capacitaciones Reconocimientos Públicos Y Fiestas Patronales Entrega de Diplomas al Merito Registro en el Libro De La Institución

En las dos escuelas existe un apoyo a todos los docentes para que se superen profesionalmente, sabiendo que si no existe el apoyo de los directivos dentro de la institución no podrían fácilmente despejar sus inquietudes y mucho menos tener una capacitación.

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

<b>DESCRIPCIÓN</b>
Predisposición al desempeño Docente Valor de responsabilidad y honestidad Trabajar con Ética Profesional Predisposición a un trabajo responsable y planificado Vocación Profesional Predispuesto a recibir cursos de Mejoramiento Profesional

Basándose por lo establecido por la ley de tener docentes de calidad las escuelas enumeran algunos factores como: valor de responsabilidad y honestidad, trabajo con ética profesional, vacación profesional, realizar cursos

de mejoramiento profesional, las mismas que son importantes para un buen desempeño profesional en su labor como docente inculcando a sus niños y niñas conocimientos que le servirán todo su vida.

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

<b>DESCRIPCIÓN</b>
Responsabilidad-Honestidad Desempeño Profesional Amor por el trabajo Excelentes Planificadores Que Relacionen La Planificación Con La Practica Aprovechan La Evaluación Para Mejorar La Tarea Docente.

En este caso la primera escuela nos dice que todo docente debe tener amor por el trabajo, responsabilidad, honestidad, buen desempeño profesional, en cambio la otra institución hace hincapié en la planificación, que relacione la planificación con la práctica y aprovechen la evaluación para mejorar la tarea docente, recalando que si no tienen amor por lo que hacen no lo realizaran con al 100%, obteniendo como resultado un bajo nivel de calidad.

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

<b>DESCRIPCIÓN</b>
Subdirectora Secretaria Forma Parte De Diferentes Comisiones Cumplen Con Las Planificaciones Exigidas Por La Ley Desempeño Su Labor Docente Con Responsabilidad Participa Y Colabora Con Las Actividades Extracurriculares

Sabemos que tener una carrera profesional es muy importante y más aun con la ley que educación que quiere docentes de calidad, cuando las personas están preparados pueden llegar a tener cargos como indica la primera escuela: subdirectora, secretaria, formara parte de la comisiones, la otra escuela nos dice cumplen con las exigencias establecidas por la ley, desempeñan su pavor con responsabilidad, participa y colabora con las actividades extracurriculares,

pero ambas instituciones recalcan que pueden tener puestos muy altos de acuerdo a su preparación.

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

DESCRIPCIÓN
Supervisión De Proyectos Participación En Las Políticas Del Magap

La función del docente es muy amplia pero a la vez deben realizar otras actividades y en este caso las escuelas encuestadas nos dicen que desempeñan cargos como: supervisión de proyectos, participación en las políticas del Magap,

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

SI	NO	CASO RESPUESTA SEAAFIRMATIVA
2		Dirigentes Organizativos Líderes Comunitarios Artística

En este caso las dos escuelas recalcan que los docentes tienen habilidades y pueden ser líderes comunitarios y aún más dirigentes organizativas pero todo esto es al gran esfuerzo de cada docente al seguir superándose día a día para ser mejores y prestar un servicio de calidad a la sociedad en general.

### 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Haciendo relación con el objetivo específico uno que dice: Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en ciencias de la educación podemos manifestar que la integración social es un proceso que se debe vivenciar por todos los sujetos de la sociedad, ésta se enfoca principalmente a la participación de los ciudadanos en todas las dimensiones de la sociedad ya

sean económicas, sociales, educacionales, entre otras; sin embargo, se deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas, condicionadas por la necesidad individual. Son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.

Los docentes, como parte primordial del proceso enseñanza-aprendizaje, necesitan conocer lo importante que es el de superarse constantemente por el bien de sus alumnos lo que no se está dando ya que de los 2 docentes que educan en el nivel de educación básica y los 16 de educación básica no se han superado profesionalmente, por lo que se seguirá continuando que un déficit de conocimientos esto se agrava aun más al pertenecer al sector rural de los cantones de Azogues y Biblián pertenecientes a la provincia del Cañar; porque las autoridades tanto locales, provinciales y nacionales no prestan mucha atención y preocupación y no exigen mayor preparación profesional además se ha notado que de los 18 docentes, son 16 que pertenecen al género femenino aunque esto no influye pero si debemos acotar que en este caso es la edad ya que tienen un promedio de entre 31 a 40 años, lo que realmente está incidiendo en la no superación y capacitación profesional constante con lo cual hemos cumplido satisfactoriamente dicho objetivo.

## **5.2.- SITUACIÓN LABORAL**

El maestro es el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en el país. Si a su vez, la acumulación de capital humano es uno de los elementos claves para salir de la pobreza y para que una economía crezca, los mecanismos que determinan quién es maestro y que incentivos tiene se convierten en un elemento central de la estrategia de crecimiento de un país. Hoy en día la mayoría de aspirantes a la carrera docente viene sin aptitud docente los mismos que se postulan a un pedagógico porque no tienen otra opción, incluso podemos decir que algunos ingresan a esas centros de estudios porque no tienen otra alternativa.

De los 18 entrevistados el 75% trabajan en esta difícil tarea de enseñar consagrándose inclusive toda su vida viéndose también un escaso número que se dedica a otras tareas al mismo tiempo, pero se debe aclarar que cuando realizan esta ardua actividad de impartir sus conocimientos lo hacen responsablemente y con mucho amor hacia la profesión de la docencia, asimismo, hay que aclarar que les falta incentivos para que busquen una especialidad con lo cual innovarían sus conocimientos ya que recordemos que los profesores enseñan a nivel infantil y básica siendo esta la etapa fundamental para que el niño desarrolle su pensamiento y habilidades que se verán reflejados durante toda su vida; por lo mismo los docentes deben estar consientes y renovarse constantemente aun más que ahora que el mundo se está renovando hacia una globalización.

Por lo expuesto, los docentes que laboran en estos centros educativos al trabajar durante 5 a 15 años aplican una didáctica tradicionalista donde el maestro es el único que habla y expone y no permite que el estudiante surja y demuestre su habilidades, se debe acotar que los educandos residen en las comunidades donde están los centros educativos.

En el caso de los directores de los establecimientos educativos manifiestan que el apoyo que tienen por parte de las autoridades y los incentivos se da muy poco lo que demuestra la poca preocupación del Estado e inclusive de los padres y madres de familia al no exigir que se mejore la calidad de estudio, pero que con lo que poseen exigen a sus cuerpo docente que tengan responsabilidad, honestidad, desempeño profesional, amor al trabajo, excelentes planificaciones, y que sobre todo que siempre se actualicen en base a las nuevas necesidades que exigen hoy nuestra educación.

Con lo cual damos cumplimiento al segundo objetivo específico: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

### **5.3. CONTEXTO LABORAL.**

La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población en su conjunto, considerándose el conocimiento como el principal factor de desarrollo. También se piensa en él como un elemento sustancial, garante del ejercicio de la democracia, que planteará el complejo orden social.

Compartimos la preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad para responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad en el umbral del Siglo XXI.

Aquellos niños que queden al margen de una educación de calidad serán marginados de la sociedad. Al mismo tiempo, una comunidad integrada, democrática, con un desarrollo económico y tecnológico importante, requiere que todos los habitantes compartan los valores, códigos, conocimientos y competencias para acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades que se les brinda.

Los establecimientos educativos pertenecen al área fiscal, donde los directivos aun cuando han exigido responsabilidad y buena enseñanza esto no se está dando ya que ninguno miembro del cuerpo docente hace ningún esfuerzo por superarse, los mimos que cuando ingresaron a formar parte de las escuelas no se les requirió más que el título de profesor dándose algunos casos que se dedican a cumplir otras funciones pero en su mayoría todos laboran a tiempo completo de acuerdo a los horarios establecidos en el antiguo régimen de estudios.

Vemos claramente una gran distinción en cuanto a los directivos ya que para posesionarse de su cargo tuvieron que cumplir requisitos como tener el título profesional en la rama y además de poseer conocimientos sobre las políticas institucionales, aunque conocedores de los nuevos cambios que se está dando



en la educación han solicitado la presencia de docentes en el área de computación, cultura estética y física además han realizado esfuerzos y autogestión para que los maestros reciban cursos de didáctica y currículo, sobre planificación con lo cual podrán desenvolverse bien dentro del aula de clase.

#### **5. 4. NECESIDAD DE FORMACIÓN**

En cualquier aspecto de nuestra vida sentimos una "necesidad" y, a partir de ella, desarrollamos los procesos convenientes para "cubrir" esa necesidad.

Un enfoque científico de la formación de un centro de estudio exige que, antes de diseñar e intervenir, realicemos un estudio previo que nos permita calibrar con la mayor exactitud posible en qué aspectos debemos centrar nuestro trabajo formativo, cómo llevarlo a cabo, qué secuencia de acción es la más adecuada.

Los docentes han manifestado que solo dominan el idioma natal, pero aunque pertenecen al sector rural el único idioma que se da en esta zona es el español por lo que la necesidad de conocer otras lenguas propias de nuestro país no se hace fundamental en las instituciones educativas estudiadas, se debe destacar que los docentes poseen conocimientos acerca del manejo de software de ofimática (Microsoft office), manifiestan además que les falta reforzar sus conocimientos mediante continuas actualizaciones de acuerdo a las nuevas exigencias tanto en el área de didáctica y pedagogía, planificación curricular.

En el caso de los directivos, saben que es indispensable que los docentes tengan un buen desempeño laboral, tener una predisposición del desempeño docente y sobretodo poseer vocación profesional a más de ello de que deben tener cursos para mejoramiento profesional.

## CONCLUSIONES

- Con la investigación realizada nos damos cuenta que a los maestros titulados después de conseguir estudiar y superarse hasta conseguir su licenciatura les ha resultado de grandes beneficios, ya que les permite mejorar su situación tanto laboral como económica.
- Durante el lapso de la investigación hemos obtenido experiencias positivas de conocer el grado de interés que cada profesional ha alcanzado en los requerimientos que la sociedad del siglo XXI exige.
- Se logró también conocer la situación laboral de los titulados, mismo que sirven para tener una visión clara de la formación, los estudiantes y buscar cambios drásticos inmediatos que permitan cubrir expectativas y verificar cambios significativos en este mundo globalizado.
- Con esta investigación nos hemos dado cuenta que tener una profesión ayuda mucho en la situación de cada persona.
- Que en su gran mayoría de los encuestados/as de la muestra aplicada han logrado insertarse en el campo educativo de nuestro país en calidad de docentes contratados o con nombramiento, porque muchos de ellos al ingresar de estudiar en el quinquenio 2005 - 2010 hasta obtener el título ya laboraban en el campo educativo.
- Quienes laboraron o vienen trabajando en el sector educativo lo hacen en educación básica, lo que se corresponde con el título obtenido, aunque hay algunos casos, que lo hacen en educación inicial e inclusive bachillerato, lo que significa que el título se corresponde con la labor y el espacio que ocupan en la educación básica de nuestro país.
- Quienes no accedieron al sector educativo, se dedicaron a otras actividades ajenas al sector educativo, razón por lo cual laboran en empresas públicas, privadas, hasta familiares, tampoco se preocuparon por seguir estudiando o capacitándose, porque están desvinculadas a lo educativo.
- La gran mayoría de los encuestados/as que han logrado acceder al sector educativo, lo han hecho en instituciones de tipo fiscal y en las zonas rurales, en muy pocos casos en instituciones particulares y fisco misionales, debido a las nuevas necesidades de docentes en la educación fiscal de nuestro país, debido a las jubilaciones y aplicación del Plan Decenal de Educación, especialmente al impulso que se viene dando a la educación inicial y básica en el Ecuador.

- Los titulados de la UTPL de este último quinquenio prácticamente no se preocuparon por mejorar su título obtenido, porque únicamente un solo caso ha optado por cursar un título de cuarto nivel, como es diplomado, no existiendo interés por la maestría ya sea dentro de la misma UTPL u otra universidad.
- Este tipo de titulación tiene mayor aceptación para personas de sexo femenino de edades comprendidas de 20 – 30 años, pero especialmente de 30 – 40 años, cuyo objetivo es mejorar el título profesional, innovación y actualización para desempeñar mejor su labor educativa en beneficio de la niñez.

## RECOMENDACIONES

- A los docentes profesionales continuar con su ardua tarea de compartir sus conocimientos acorde a las exigencias del nuevo currículo con lo cual los únicos beneficiarios serán nuestro niños que son el futuro de nuestra Patria.
- A los docentes que se prepararon arduamente durante su vida estudiantil continuar con esa bella profesión consciente y constantemente.
- Se recomienda a todos los docentes a seguir capacitándose ya que les sirve mucho en su vida profesional, el mismo que les ayudará a desempeñar mejor sus labores diarias, desarrollando clases interesantes, dinámicas dejando a un lado al profesor tradicional.
- En este mundo camino a una globalización, los profesores deben aprovechar el tiempo libre para aprender nuevos idiomas.
- Mantener una constante actualización para no ser sorprendidos en nuevas y avanzadas tecnologías y hacer que la educación en nuestro país sea una educación de calidad.
- El gobierno debe dar más capacitaciones para todos los docentes para ir acorde a las nuevas exigencias y calidad educativa.
- Aquellos profesores que inicialmente no se encaminaron por la docencia dedicarse entusiastamente no solo porque encontraron una fuente económica sino por compartir sus conocimientos lo cual a la vez requiere de un mayor esfuerzo y amor por la carrera profesional.
- Que exista mas tutorías presenciales con cada uno de los tutores ya que existe innumerables inquietudes las cuales no se pueden solventar solo con una tutoría y muchos menos por medio del internet. internet.

- Los profesores deben dedicarse constantemente a innovarse renovando cada día sus conocimientos además de ello de poseer una didáctica acorde a las exigencias de este nuevo milenio utilizando las nuevas tecnologías de en sus aulas con lo que se conseguirá una interacción entre los alumnos y profesores haciendo una clases hiperactiva.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO TAPIA, JESÚS (1997). MOTIVAR PARA EL APRENDIZAJE. TEORÍA Y ESTRATEGIAS. BARCELONA: EDEBÉ.

COMISIÓN NACIONAL SEP-SNTE DE CARRERA MAGISTERIAL (1993), LINEAMIENTOS GENERALES DE CARRERA MAGISTERIAL.

PEDRO ELIASRENTERIARODRIGUEZ. 2004. FORMACIÓN DE DOCENTES. POR UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD. BOGOTÁ. MAGISTERIO.

MGS. JULIO PEÑAFIEL A. MGS. JOSÉ GONZÁLEZ L. 2009. POR UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD. BOGOTÁ. MAGISTERIO.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. PRIMERA Y TERCERA ACEPCIÓN DE LA PALABRA "EDUCACIÓN". ESPASA: 2001. CALPE, 22<sup>a</sup>.

MOCTEZUMA BARRAGÁN, ESTEBAN (1993), LA EDUCACIÓN PÚBLICA FRENTE A LAS NUEVAS REALIDADES. ESPAÑA.

[www.me.gov.ar/consejo/documento/doc\\_A14/funciones.html](http://www.me.gov.ar/consejo/documento/doc_A14/funciones.html). [20, diciembre, 2011].

[www.2.minedo.gob.pe/digesutp/formacioninicial/%3fp%3112](http://www.2.minedo.gob.pe/digesutp/formacioninicial/%3fp%3112)[23, diciembre, 2011].

[www.buenostareas.com/...profeciondocente788884.html](http://www.buenostareas.com/...profeciondocente788884.html). [26, diciembre, 2011].

[www.educacionencalores.org/spip.php?article2724](http://www.educacionencalores.org/spip.php?article2724). [26, diciembre, 2011].

[www.redcientifica.com/doc/doc200402170600html](http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600html) [06, enero, 2011].

<http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/arti...-encache-similares>[06, enero, 2011].

[http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion\\_formacion\\_docente\\_chile\\_uruguay\\_argentina](http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_chile_uruguay_argentina). [06, enero, 2011].

<http://www.cesdonbosco.com/revista/articulos2010/mayo10/egozhi.pdf>. [07, enero, 2011].

[www.aporrea.org/educacion/a64933.html](http://www.aporrea.org/educacion/a64933.html). [07, enero, 2011].

[www.ucasa/.net/unid\\_academicas/artes\\_y\\_ciencias/congresos/redcom](http://www.ucasa/.net/unid_academicas/artes_y_ciencias/congresos/redcom). ...1 [14, enero, 2011].

[www.oei.es/noticias/srpp.php%3farticle6516](http://www.oei.es/noticias/srpp.php%3farticle6516). [15, enero, 2011].

[www.ses.2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuater/cuad12/11vida.htm](http://www.ses.2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuater/cuad12/11vida.htm). [15, enero, 2011].

[www.aprendamos.com/noticias/datalenaticia.asp%3fnoticia%3D5996](http://www.aprendamos.com/noticias/datalenaticia.asp%3fnoticia%3D5996). [15, enero, 2011].

[www.eamed.net/libros.2008c/986/laensenanzayelaprendizaje.htm](http://www.eamed.net/libros.2008c/986/laensenanzayelaprendizaje.htm). [25, enero, 2011].

[www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-91640.html](http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-91640.html). [25, enero, 2011].

[www.revistaciencias.com/publicaciones/EKKuFVVKZN/ourpubj.php](http://www.revistaciencias.com/publicaciones/EKKuFVVKZN/ourpubj.php). [07, enero, 2011].

[www.piie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf](http://www.piie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf). [04, marzo, 2011].

[www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec). [04, marzo, 2011].

[www.rieoei.org/debates79.htm](http://www.rieoei.org/debates79.htm). [08, abril, 2011].

[http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe\\_docentes.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf)[08, abril, 2011].

[www.stjteresianas.pcn.net/Ed-cit08/.../Educacion/CuatroPilares.doc](http://www.stjteresianas.pcn.net/Ed-cit08/.../Educacion/CuatroPilares.doc)[02, mayo, 2011].

ANEXOS



CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
CAN25	Penafiel Campoverde Alba Domotila	ELOY ALFARO	CAÑAR-AZOGUES-BORRERO	3055199		
CAN26	Perez Munoz Diana del Rocio	EMILIO REYES HEREDIA	CAÑAR-AZOGUES-PINDILIG	3052710		
CAN27	Reinoso Rodriguez Zoila Lusmila	UNIDAD E. Dr. MANUEL AGUIRRE	CAÑAR-AZOGUES-GUAPAN	246047		<a href="mailto:zoilareinoso62@hotmail.com">zoilareinoso62@hotmail.com</a>
CAN28	ROJAS GOMEZ DORA ARMINDA	NO SE LA PUDO ENCONTRAR				
CAN29	Rojas Gonsales Sonia Eulalia	MAGAP	CANAR-AZOGUES-BORRERO	243988		
CAN 30	ZUMBA PARRA NUBE NARCISA	NA SE LA PUDO ENCONTRAR				
CAN31	Urgiles Peralta Ariolfo Vinicio	MARCELO ESPINOSA CALLE	CAÑAR-AZOGUES-AZOGUES	87375882		
CAN32	Urgiles Rodriguez Marco Rolando		CAÑAR-AZOGUES-COJITAMBO	95981874		
CAN33	Alvarez Alvarez Magnolia de los Angeles	NO TRABAJA	CAÑAR-AZOGUES-GIL CHACAPAMBA	246033		
CAN34	ALBAREZ SOJOS BELGICA CUMANDA	SE NIEGA A LA ENCUESTA		84790517		
CAN35	ANGULO GONSALEZ EDWIN DARIO	NO SE LE PUDO ENCONTRAR	CAÑAR-AZOGUES-GIL CHACAPAMBA	246033		
CAN36	Barrera Remache Jheny Maribel	FROI LAN SEGUNDO MENDEZ	CAÑAR-BIBLIAN-BIBLIAN	2231093		<a href="mailto:jhenybarraera@hotmail.com">jhenybarraera@hotmail.com</a>
CAN37	Buestan Guallpa Delia Maria	HONORATO CARPIO	CAÑAR-AZOGUES-GUAPAN	207430		
CAN38	Caguana Ordonez Ines Ofelia	HOSPITAL OMIERO CASTAÑER	CAÑAR-AZOGUES-AZOGUES	242554		
CAN39	Caicedo Campoverde Germania Elizabeth	ELOY ALFARO	CAÑAR-AZOGUES-SAN MIGUEL	3055199		
CAN40	Calle Arevalo Maria de Lourdes	ALEJANDRO JUMBO	CAÑAR-BIBLIAN-BIBLIAN	231136		<a href="mailto:madelourdes1@hotmail.ec">madelourdes1@hotmail.ec</a>
CAN41	Caranqui Sanmartin Nelly Graciela	MANUEL AGUSTIN AGUIRRE	CANAR-AZOGUES-GUAPAN-SHINDILIG	244-610		<a href="mailto:nelly@hotmail.ec">nelly@hotmail.ec</a>
CAN42	Cardenas Gonsales Carmita del Rocio	VICENTE RAMON ROCA	CANAR-AZOGUES-CHARASOL-SECTOR CAMAL	73021503		<a href="mailto:carmita.cardenas@hotmail.com">carmita.cardenas@hotmail.com</a>
CAN43	CRESPO JIMENES NARCISA DE JESUS	NO SE LA PUDO ENCONTRAR				
CAN44	Gonzales Gonzales Jhanneth Narcisa	ES.CHILE	CAÑAR-AZOGUES-GUAPAN	87200245		
CAN45	Gonzales Leon Narcisa de los Angeles	NO TRABAJA	CAÑAR-AZOGUES-GUAPAN	NO TIENE		
CAN46	Guaman Paguay Maria Clemencia	NO TRABAJA	CAÑAR-BIBLIAN-QUITU	3017872		
CAN47	Huilcatanda Mayorga Maria Fabiola	SAN JACINTO LEOPOLDA ALVARADO	CANAR-BIBLIAN-AV.ALBERTO OCHOA Y 24 DE MAYO	230231		
CAN48	Luna Sarmiento Gloria Cecilia	EN ESPAÑA	CAÑAR-AZOGUES-BOUVIA	244243		

DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		ESCUELA ELOY ALFARO	
Cargo que ocupa el encuestado:		DIRECTOR	
Tipo de establecimiento educativo:		Fiscal [ 1 ]	1
		Particular [ 2 ]	
		Fiscomisional [ 3 ]	

DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)			
Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:		ESCUELA LEONIDAS GARCIA	
Cargo que ocupa el encuestado:		DIRECTOR	
Tipo de establecimiento educativo:		Fiscal [ 1 ]	1
		Particular [ 2 ]	
		Fiscomisional [ 3 ]	

PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )
	1	2		
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?				TITULO PROFESIONAL RECIDENTE EN EL LUGAR
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?		2		En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?
3. ¿Requiere de más personal docente?	1			NIVEL EDUCACION GENERAL BASICA EDUCACION GENERAL BASICA EDUCACION GENERAL BASICA ÁMBITO DE CONOCIMIENTO CULTURA FISICA COMPUTACION CULTURA ESTETICA
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				CON EXPERIENCIA SABEN Y CONOCEN DEL TRABAJO EL DESEMPEÑO ES EXLENTE DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN ACOPLARSE AL TRABAJO NO TIENEN EXPERIENCIA
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? LECTURA CRITICA USO Y MANEJO DE MATERIAL DE MATEMATICA CURSO SOBRE INFORMATICA
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos				APOYO EN SUS INQUIETUDES APOYO EN LA CAPACITACION LECCION PARA QUE ACUDAN A LAS CAPACITACIONES
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				PREDISPOSICION AL DESEMPEÑO DOCENTE VOLOR DE RESPONSABILIDAD Y ONESTIDAD TRABAJAR CON ETICA PROFESIONAL
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?				RESPONSABILIDAD-HOMESTIDAD DESEMPEÑO PROFESIONAL AMOR POR EL TRABAJO
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)				SUBDIRECTORA SECRETARIA FORMA PARTE DE DIFERENTES COMISIONES
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)				SUPERVISION DE PROYECTOS
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? DIRIGENTES ORGANIZATIVOS LIDERES COMUNITARIOS

PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )
	1	2		
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?				TITULO PROFESIONAL EN LA RAMA PREDISPOSICION A LAS POLITICAS INSTITUCIONALES CUMPLIMIENTO DE LAS PLANIFICACIONES AXIGIDAS
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?		2		En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?
3. ¿Requiere de más personal docente?		2		NIVEL ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				CON EXPERIENCIA RESPONSABILIDAD DOCENTE APORTA A LA CALIDAD Y CALIDEZ SUSTENTA CONOCIMIENTOS Y DESTREZAS DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO PREDISPOSICION POR LA SUPERACION SUPERACION PROFESIONAL
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? PLANIFICACION PEDAGOGICA LIDERAZGO EN GERENCIA EDUCATIVA Y DOCENCIA EN GENERAL ESTRATEGIAS PARA UNA EVALUACION CAUNTITATIVA Y CUALITATIVA
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos				RECONOCIMIENTOS PLUBLICOS Y FIESTAS PATRANONALES ENTREGA DE DIPLOMAS AL MERITO REGISTRO EN EL LIBRO DE LA INSTITUCION
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				PREDISPOSICON A UN TRABAJO RESPONSABLE Y PLANIFICADO VOCACION PROFESIONAL PREDISPUETO A RECIBIR CURSOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?				EXLENTE PLANIFICADORES QUE RELACIONEN LA PLANIFICACION CON LA PRACTICA APROBECHAN LA EVALUACION PARA MEJORAR LA TAREA DOCENTE
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)				CUMPLEN CON LAS PLANIFICACIONES EXGIDAS POR LA LEY DESEMPEÑO SU LABOR DOCENTE CON RESPONSABILIDAD PARTICIPA Y COLABORA CON LAS ACTIVIDADES EXTRACURRICULALES
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)				PARTICIPACION EN LAS POLITICAS DEL MAGAP
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? ARTISTICA



CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.1.																		
	PREGRADO									POSTGRADO (Maestría)						Diplomado / Especialidad			
	1	2	3	4	5	6	7	8	NC - 9	1	2	3	4	5	NC - 6	1	2	3	NC - 4
CAN28									9						6				4
CAN29		2													6				4
CAN30									9						6				4
CAN31		2													6				4
CAN32		2													6				4
CAN33		2													6				4
CAN 34									9						6				4
CAN 35									9						6				4
CAN36		2													6				4
CAN37		2													6				4
CAN38	1														6				4
CAN39		2													6				4
CAN40	1														6				4
CAN41		2													6				4
CAN42		2													6				4
CAN42									9						6				4
CAN44		2													6				4
CAN45		2													6				4
CAN46		2													6				4
CAN47		2													6				4
CAN48									9						6				4
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
	CAN 34 SE NIEGA A LA ENCUESTA PORQUE SE RADICA EN GUALLETURO																		
	CAN 48 VIVE EN ESPAÑA																		
	CAN 28,30, 35 Y43 NO SE LES PUDO LACALIZAR																		

P.2.								P.2a.			P.2b.			P.2c.			P.2d.							
								Urb.	Rur.	NC - 3	Si	No	NC - 3	Si	No	NC - 3								
1	2	3	4	5	6	7	NC - 8	1	2	NC - 3	1	2	NC - 3	1	2	NC - 3	1	2	3	4	5	6	7	NC - 8
							8			3			3			3								8
		3								3	1					3								8
							8			3						3								8
1									2		1				2									8
1									2		1				2									8
			4							3	1			1										8
							8			3						3								8
							8			3						3								8
1									2					3		2								8
1									2		1				2									8
						7				3		2			1									8
1									2		1				2									8
1									2		1				2									8
1									2					3		2								8
1									2		1				2									8
							8			3						3								8
1									2		1				2									8
			4							3	1				2									8
							8			3	1					3								8
1									2		1				2									8
							8			3						3								8
13	0	1	2	0	0	1	7	0	13	11	15	1	8	2	14	8	0	0	0	0	0	0	0	24

P.3.					P.3a.					P.4.			P.4a.							
1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	4	NC - 5	Si	No	NC - 3	1	2	3	4	5	6	7	NC - 8
				5					5			3								8
1		3		5		2				1				2						
1						2				1				2						
1						2				1				2						
	2				1						2									8
				5					5			3								8
				5					5			3								8
1						2				1				2						
1					1					1			1							
				5					5			3								8
1						2				1				2						
1						2				1				2						
1							3			1				2						
1						2				1				2						
				5					5			3								8
1						2				1				2						
		3				2					2									8
		3			1					1				2						
1						2				1				2						
				5					5			3								8
14	1	3	0	7	3	12	2	0	6	15	2	7	1	14	0	0	0	0	0	9

P.5.						P.6.					P.7.					P.8.		
1	2	3	4	5	NC - 6	1	2	3	4	NC - 5	0-5 AÑOS	6-10 AÑOS	11-15 AÑOS	15-+ AÑOS	NC - 5	Si	No	NC - 3
1	2	3	4	5	NC - 6	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	4	NC - 5	1	2	NC - 3
					6					5					5			3
		3				1										1		
					6					5					5			3
1						1						2				1		
1						1					1					1		
		3				1					1						2	
					6					5					5			3
					6					5					5			3
1						1					1					1		
1						1							3			1		
					6					5				4			2	
1						1						2				1		
1						1						2					2	
1						1								5			2	
1						1								4		1		
					6					5					5			3
1						1						2				1		
		3				1					1					1		
1						1					1					1		
1						1					1					1		
					6					5					5			3

P.8a.				P.9.					P.10.				P.11.				P.12.					P.13.				
0-1 AÑOS	1-2 AÑOS	2+ AÑOS	NC - 4	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	NC - 4	1	2	3	NC - 4	1	2	3	4	NC - 5	0-5 AÑOS	6-10 AÑOS	11-15 AÑOS	15-+ AÑOS	NC - 5
1	2	3																				1	2	3	4	
			4					5				4				4					5					5
			4	1						2			2				1						1			
			4					5				4				4						5				5
		3						5				4				4						5				5
			4			3					3			2					3							5
1								5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4	1						2			1				1							3		
			4	1						1				1					3						4	
			4	1								4	1									5		2		
			4					5				4										5				5
1								5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4					5				4				4						5				5
			4																							

P.14.					P.15.					P.16.						P.17.		
0-1 AÑOS	1-2 AÑOS	2+ AÑOS	NC - 4	trabaja	0-1 AÑOS	1.1-2 AÑOS	2.1-3 AÑOS	3.1-4 AÑOS	4.1-5 AÑOS	0-1 AÑOS	1.1-2 AÑOS	2.1-3 AÑOS	3.1-4 AÑOS	4.1-5 AÑOS	NC - 6	Si	No	NC - 3
1	2	3		1	1	2	3	4	NC - 5	1	2	3	4	5		1	2	
			4						5						6			3
1					1					1							2	
			4						5						6			3
			4		1										6		2	
			4		1										6	1		
			4		1										6		2	
			4												6			3
			4												6			3
1					1										6	1		
1						2					2							3
1									5			3					2	
			4		1					1							2	
			4			2									6		2	
			4												6		2	
			4			2									6		2	
			4						5						6			3
			4		1					1							2	
			4		1										6		2	
			4		1										6	1		
			4		1										6		2	
			4												6			3
4	0	0	20	0	12	4	0	0	4	3	1	1	0	0	19	3	12	9





## DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS



NOMBRE: Carlos S. Rafael Cárdenas

*Carlos S. Rafael Cárdenas*

CL.03.008.9098.f...



NOMBRE: Dr. Carlos García Cárdenas

*Carlos García Cárdenas*

CL.020.00.6512.56

## PERSONAL DOCENTE TITULADOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS



NOMBRE: Alba Peña Fiel Campoverde

  
CAN  
25  
CI...030115323-2



NOMBRE: Diana Pineda Huesca

  
CAN  
26  
CI...03014350-1



NOMBRE: Zaira Luzmila Reinoso R.  
246047

  
.....  
Cl. 0201356515 CAN  
27



NOMBRE: Arrollo Viviana Urgiles Ratto

  
.....  
CI 0301843496 CAN  
31



NOMBRE: MARCOS ENRIQUE VERGEL

[Signature]

CAN  
32

CI. 0301549309



NOMBRE: Yajaira Alvarez Alvarez

B. Chocapamba  
2246033


[Signature]

CAN  
33

CI. 0301425585



NOMBRE: Thery Maribel Borja Parachi

  
CAN  
36  
CI... 030144574 B...



NOMBRE: Delia Maria Bustamante Juallpa

  
CAN  
37  
CI... 030144574 B...



NOMBRE: Inés O. Casanova

CI. 300608524 CAN  
38



NOMBRE: María de Lourdes Calle

María de Lourdes Calle

CI. 030150639-0

CAN  
40



NOMBRE: Hely Graciela Canangui

CL.0301568390...

CAN  
41



NOMBRE: Carmela Cárdenas González

Carmela Cárdenas G

CAN  
42

CL.30121360-9.....





**NOMBRE:** *Navarro delos A. Gonzalez Paez*

CI. 07.0149979-0.....

*Guopais Quinva.*

CAN  
45



**NOMBRE:** *Fabiola Huillcatanda*

CI. 030.139915-0

CAN  
47