



**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 GUALAQUIZA  
PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO EN EL AÑO 2011**

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. MENCIÓN:  
EDUCACIÓN BÁSICA**

**AUTORAS:**

Sara Marlene López Arias  
Paula Beatriz Castro Guzmán

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

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA:** Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento

**CENTRO UNIVERSITARIO GUALAQUIZA**

**Gualaquiza- Ecuador**

- 2011 -

---



**CERTIFICACIÓN**

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

**CERTIFICA:**

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

Loja, junio del 2011

---

Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento  
TUTORA DE TESIS



---

**ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS**

“Nosotras, Sara López y Paula Castro declaramos ser autoras del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Prof. Paula Beatriz Castro Guzmán

C.I. 1400338602

Prof. Sara Marlene López Arias

C.I. 010221802-1



## **AUTORÍA**

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

Prof. Paula Beatriz Castro Guzmán

C.I. 1400338602

Prof. Sara Marlene López Arias

C.I. 010221802-1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **DEDICATORIA**

El ejemplo, es la mejor manera de enseñar, más aún cuando éste, es fruto de esfuerzo y sacrificio. Jesús, nos enseñó un reglamento de vida por medio de parábolas; nosotras, seguimos su camino, y entregamos este fruto de la constancia y voluntad por la superación personal.

Con todo cariño, para nuestros hijos, y por qué no, a la juventud, como muestra que la superación no tiene límites.

Las autoras:

Prof. Paula Beatriz Castro Guzmán

C.I. 1400338602

Prof. Sara Marlene López Arias

C.I. 010221802-1



### **AGRADECIMIENTO**

Por esfuerzo brotan estas letras, encargadas de transmitir desde lo más profundo de mí ser, aquel noble sentimiento de la gratitud y de la esperanza. Gracias a mi Dios por haberme permitido existir en este preciado mundo; gracias a mis padres por su abnegada labor de formarme como una persona íntegra, con sentimientos y voluntad, a mi familia, por haber sembrado en mí, aquellos valores que me permiten vivir con dignidad dentro de la sociedad; a mis hijos, a mi esposo, quienes se han convertido en la razón de mi existencia; gracias a mis maestros que muy acertadamente supieron orientar las enseñanzas, para hacer de mí, una persona cargada de conocimientos y destrezas que me permitirán vivir cada día mejor que el anterior.

Por todo lo antes dicho, quiero concluir, expresando un pensamiento que me he permitido acoplar a mi existencia y que fortalece mi espíritu: *“el futuro de las generaciones, está en las manos de las personas que saben dar, razones para vivir y esperar”*... gracias...

Con cariño:

Prof. Paula Beatriz Castro Guzmán

C.I. 1400338602

Prof. Sara Marlene López Arias

C.I. 010221802-1



**Índice de Contenidos**

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACIÓN LABORALDOCENTE.....	7
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	7
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	11
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	15
3.1.4 El género y la profesión docente .....	19
3.1.5 Síntesis .....	20
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	21
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	29
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....	34
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	39
3.2.5 Síntesis.....	40
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	41
3.3.1 Definición.....	41
3.3.2 Competencias profesionales.....	44
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	46
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	49



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	55
3.3.6	Síntesis.....	57
4.	METODOLOGÍA.....	59
4.1	Diseño de la investigación .....	60
4.2	Participantes de la investigación.....	60
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
4.3.1	Técnicas.....	61
4.3.2	Instrumentos.....	61
4.4	Recursos .....	62
4.4.1	Humanos.....	62
4.4.2	Materiales.....	62
4.4.3	Económicos.....	63
4.5	Procedimiento .....	63
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	65
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	66
5.2	Situación laboral.....	71
5.3	Contexto laboral.....	86
5.4	Necesidades de formación.....	97
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	102
6.1	Conclusiones.....	103
6.2	Recomendaciones.....	104
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	105
8.	ANEXOS.....	107



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**1.**

# **RESUMEN**



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

La situación laboral de los titulados de Ciencias de la Educación ha sido un tema que no se ha tomado con la debida seriedad por muchas universidades que no planifican sus ofertas académicas a la sociedad ecuatoriana. Sin embargo, la UTPL conjuntamente con el programa nacional de investigación crea un programa de seguimiento de sus titulados y pone así a disposición el estudio de la realidad de la situación laboral de los profesionales en Ciencias de la Educación.

El tema de investigación denominado la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación” realizado a una muestra de 10 personas pertenecientes al Cantón Gualaquiza de la provincia de Morona Santiago, es el que se pone a continuación, a consideración del lector.

Para realizar el estudio de campo se utilizaron como instrumentos de investigación los cuestionarios 1 y 2 que fueron entregados por la UTPL.

Los resultados relevantes de la investigación son: la formación continua es un elemento imprescindible que toda institución educativa debe fomentar y apoyar, además, los profesionales titulados de la UTPL demuestran una buena preparación, y afín a los nuevos lineamientos de la educación actual.

A modo de conclusión general, los profesionales titulados de la UTPL se han insertado en el mercado laboral con mayor facilidad, debido principalmente, a la óptima capacitación y al seguimiento que la UTPL brinda a sus estudiantes.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

# 2. INTRODUCCIÓN



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

Uno de los problemas más comunes y alarmantes que se presenta en el ejercicio profesional luego de haber recibido la titulación, es aquel relacionado con la situación laboral de los graduados en las facultades del país; sin duda alguna, un problema visceral que afecta a la mayoría de titulados ecuatorianos, pero especialmente a aquellos salidos de las escuelas de Ciencias de la Educación, debido a que no siempre encuentran trabajo en el campo de su especialidad. A pesar de ser un problema latente e identificado por las universidades del Ecuador poco o nada se ha realizado en relación a este problema, y más bien, se ha tratado de restar importancia a la situación laboral profesional al manifestar que “lo importante es conseguir trabajo”. Por esta falta de interés, el problema no hace más que profundizarse causando en los titulados de ahora y del futuro una inseguridad laboral enorme. En lugar de este desinterés las universidades deben plantear el problema desde otra perspectiva, buscando diferentes alternativas que ayuden a solucionar el problema en cuestión, una de las cuales sería realizar un seguimiento de la situación laboral de todos los profesionales actualmente titulados.

En vista de la ausencia de programas de seguimiento de las personas que reciben la titulación en las diferentes universidades, el programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha visto la necesidad de crear una investigación enfocada, para conocer la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”; en este sentido, la UTPL acertadamente propone una investigación que parte desde los propios alumnos para realizar este estudio, convirtiéndose en una especie de auto-examen que trata de constatar de manera actual y consistente la realidad de sus titulados.

De esta manera, este programa nacional de investigación propone un diagnóstico acerca de la situación laboral de los docentes, y además, examina las necesidades básicas de formación que servirán para definir consistentemente las competencias y el perfil que los docentes del área de Ciencias de la Educación requieren actualmente; gracias a los datos que se obtendrán de la investigación, la UTPL dispondrá de información fiable para realizar cambios sustanciales dentro de su programa de formación profesional, y de esta manera mejorar las falencias o debilidades que se encuentren.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

La investigación se fundamenta en un objetivo general: “Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL”; los objetivos específicos son: 1. “Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL”, 2. “Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral”, 3. “Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela CC.EE. de la UTPL”, 4. “Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)”.

Cada uno de los objetivos planteados fue cumplido en el transcurso de esta investigación gracias a la aproximación teórica, metodológica e investigativa de campo que se efectuó. Vale asimismo recalcar que gracias al cumplimiento de los objetivos se pudo llegar a identificar las competencias que demandan los centros de educación en la actualidad; aspecto que es muy importante, puesto que, en muchos casos las competencias con las cuales salen los titulados, no son las requeridas en el mundo laboral.

Como podemos observar, el trabajo de investigación exige una gran cantidad de información, la misma que se la ha estructurado, para una mejor comprensión, en tres partes: la parte primera se enfoca en el Marco Teórico, el cual trata acerca de la Situación Laboral, el Contexto Laboral y Las Necesidades Laborales del Docente. La parte segunda aborda todo lo referente a la Metodología, en esta parte de estudio se especifica el tipo y el modelo de investigación, los instrumentos y los recursos que se requieren para el estudio investigativo. La parte tercera en cambio trata exclusivamente del Análisis y tratamiento de la información procesada, por medio de tablas estadísticas, análisis de resultados y el análisis descriptivo.

La investigación que se pone a consideración, trata de contribuir al programa nacional de investigación de la UTPL, para “Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL”.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**3.**

# **MARCO TEÓRICO**



### 3.1. Situación Laboral Docente

#### 3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

- **La formación inicial.-** La progresiva ampliación de la educación obligatoria, el aumento y la creciente dificultad de los conocimientos a impartir en las aulas son las causales detrás de la necesidad de una formación inicial.

Como señala Arregui, y otros (1999, pág. 70-72), la formación inicial es el primer contacto que hace el docente con la realidad educativa, lo que conlleva a la obligación de capacitar al futuro profesional en lo cultural, personal y psicopedagógico, así como prepararlo para llevar a cabo el ejercicio educativo con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias.

Los objetivos que la formación inicial persigue no están muy lejos de los pretendidos por todo tipo de formación, entre otros podemos anotar:

- **Proporcionar** conocimientos teóricos suficientes, sin olvidar el señalar que pueden modificarse y evolucionar con el tiempo.
- **Relacionar** los nuevos saberes con los antiguos.
- **Incluir** conocimientos, estrategias metodológicas, recursos y materiales funcionales.
- **Permitir** la diversidad en los cursos.
- **Entender** las prácticas como una oportunidad para plantear la relación que el alumno mantiene con la realidad escolar.
- **Fomentar** el respeto a la diversidad de opiniones, valores, actitudes y posiciones.
- **Motivar** a experiencias interdisciplinarias para la integración de los conocimientos y los procedimientos de las disciplinas en las didácticas específicas.
- **Facilitar** la discusión de todos aquellos temas que conduzcan a plantear, clarificar, precisar y reconducir conceptos.
- **Analizar** situaciones que permitan percibir la complejidad del hecho educativo;



- **Estimular** la participación de las escuelas.
- **Elaborar** alternativas a la cultura laboral predominante.
- **Promover** la investigación de todos aquellos aspectos relacionados con los alumnos, sus procesos de aprendizaje y el contexto.

En conclusión, la formación inicial del docente resulta ser una actividad motivante que le permite al futuro maestro introducirse en el campo educativo y fijarse metas claras para emprender un proceso formativo y llegar a la profesionalización.

- **La formación continua.**-Los vertiginosos cambios en el conocimiento, las ciencias y la técnica hacen que la formación inicial recibida por el docente y con la cual certificaría su profesionalización, resulte insuficiente, aun si esta formación fue de altísima calidad o si fue adquirida en las mejores universidades. Es que el incesante avance de las humanidades, las ciencias y las tecnologías (por ejemplo la actual omnipresencia de las TIC's en nuestras cotidianidades), junto a la infinita variedad de comunidades, escuelas y alumnos, obliga al apareamiento de nuevas soluciones que den frente a los acuciantes problemas que se requieran resolver. Cárdena y otros (2006-61) son claros en señalar la actitud que el docente debe asumir: *“Un docente, como cualquier otro profesional que no quiera verse prontamente rezagado, marginado y cargado de conocimientos obsoletos, debe vivir en un permanente proceso de aprendizaje*

La actualización permanente puede servir como sinónimo para ‘formación continua’<sup>1</sup>. Sin embargo, en este punto vale señalar que aquel miedo a quedarse rezagado frente a la renovación constante de los conocimientos puede degenerar en un gratuito afán por mejorar el *currículo vitae*, o simplemente incrementar los ingresos, lo

---

<sup>1</sup> Algunas investigaciones junto a “actualización” consideran términos como ‘perfeccionamiento’ y, ‘capacitación’ para referirse a la formación docente continua (Perlo, 1998). Sin embargo, no olvidan en señalar que cada uno de estos términos aluden a una diferente actitud en la manera de asumir la formación continua. Por ejemplo, el término ‘perfeccionamiento’ remitiría a un modelo tradicional al dar por sentado que existe una formación de grado adecuada, pero que existe la necesidad de ampliar y profundizar ciertos temas que pueden requerirlo. A su vez, el término “actualización” sugiere la necesidad de incorporar nuevas tendencias, pero sin que esto comprenda un cuestionamiento integral a la práctica. Como señala Perlo *“el modelo de actualización es incorporado por los docentes a manera de diferentes modas pedagógicas, a las que en un determinado momento es necesario adherir y adecuarse”* (pág. 74). Finalmente, el término “capacitación” estaría en la transición entre un modelo basado en la ‘actualización’ y otro que entendería que la formación debería revisarse. (N. de las tesis)



que de por sí no es malo siempre que no se convierta en el único fin de quien todavía debería preservar el sentido místico de su profesión.

Los países latinoamericanos no han desatendido esta necesidad de los docentes de continuar con su perfeccionamiento profesional, para lo cual han establecido algunos programas que pretenden cumplir con dicho propósito, sin embargo, la gran mayoría de ellos parecen repetir las mismas deficiencias que se encuentran en los centros de formación inicial.

Rosa María Torres, citada por Cárdenas y otros (2000, págs. 61, 62), hace un diagnóstico del tipo de ‘formación docente continua’ que se ha ejercido en los institutos de profesionalización y pos-profesionalización latinoamericanos, estableciendo en 22 el número de rasgos que caracterizan esta experiencia formativa. Se los incluye en esta investigación –resumiéndolos en 8 puntos que condensan lo explicitado por la profesora Torres – pretendiendo con ello dar una sucinta aproximación a un tema que compete sobremanera a quienes después de haber adquirido su título profesional optan por continuar con su preparación pero que, asimismo, puedan ver frustradas sus aspiraciones a una genuina actualización cuando los centros que profesionalizan no son profesionales puertas adentro:

1. La formación se realiza extrayendo al docente fuera de su lugar de trabajo, lo que significa alejarla de una experiencia real.
2. Se tiene una visión “homogeneizadora” de la profesión, creyendo que todos los maestros son hechos con el mismo molde.
3. Dirigida a profesores de un modo individual y no a grupos de trabajo o, a su vez, a la escuela como institución.
4. La enseñanza es el eje central de esta formación y su objetivo primordial. El aprendizaje, en cambio, es relegado y con él el aprendizaje significativo<sup>2</sup>.
5. Teoricista y academicista, teniendo al libro como única fuente. La práctica, por tanto, queda relegada de la formación.

---

<sup>2</sup> El aprendizaje significativo es aquello definido por Ausubel como la vinculación de las nuevas ideas con los conocimientos adquiridos previamente por los estudiantes. (N. de las tesis)



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

6. Se asume una recepción pasiva por parte del docente, quien ocuparía el simple papel de destinatario en la transmisión de la información.
7. Incoherente con los modelos pedagógicos (constructivistas, cognitivistas o liberadores) que se pretende transmitir a los docentes. Mientras a ellos se les invita a ejercer clases dinámicas, críticas o lúdicas para con sus respectivos estudiantes, paradójicamente, los cursos de formación continua resultan ser todo lo contrario de lo que predicán<sup>3</sup>.
8. Los conocimientos y experiencias previas –que deben ser muchas y muy ricas– de los docentes son ignoradas durante gran parte de los cursos.

Frente a los rasgos anteriormente descritos podría caerse en una visión pesimista sobre la capacitación pedagógica y didáctica que nuestros profesionales de la educación han adquirido y que sin lugar a dudas influirán en sus respectivas clases, pero el hecho de haberlos ido señalando durante el tiempo de su implementación ha servido para corregir ciertos errores e instaurar otras metodologías. Las respuestas para cada una de las deficiencias arriba señaladas pueden ser resumidas en el siguiente gráfico:

---

<sup>3</sup> Perlo aludiendo a lo anterior se hace los siguientes cuestionamientos: “... ¿cómo aprende el docente a enseñar de manera constructivista? El docente aprende como le enseñaron, del mismo modo que enseña como él ha aprendido. ¿Podrá el docente enseñar de modo distinto al cual él ha aprendido, si previamente no realiza un camino de revisión de sus modalidades de aprendizaje y cambia sus modos de aprender? ¿Cómo enseñar al maestro a aprender de manera constructivista?(1999, pág. 77). (N. de las tesis)

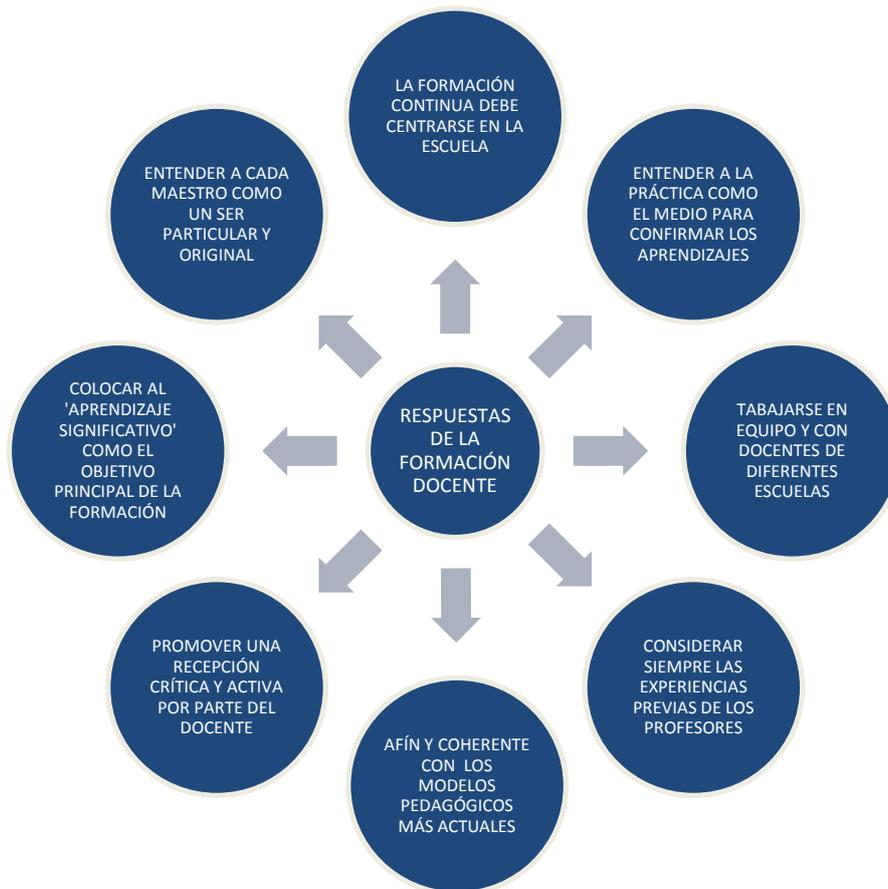


Fig. 1. Las respuestas que la formación continua debe dar a las exigencias del docente.

Por lo expuesto se podría entender que caracterizar a la formación docente como continua, conlleva a entenderla como un proceso deliberado que comienza con la formación inicial y que se mantiene durante todo el ejercicio de la práctica docente. (Perlo, 1998, pág. 79)

### 3.1.2 La contratación y la carrera profesional

- **La contratación docente.-** La contratación es un momento de gran importancia para el ejercicio profesional del docente. Son los parámetros que regirán la situación laboral del profesional durante su ejercicio y el punto de partida para toda la carrera. Las actuales consideraciones hacia la educación pública asumidas por el gobierno actual ven lo necesario de presentar unas directrices en la contratación del personal docente que estén acordes con la situación



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

económica del país. Se las transcribe a continuación tal como aparecen en la página oficial del Ministerio de Educación (M.E.E, 2011):

1. Los contratos de docentes serán renovados del 1 de enero del 2011 y tendrán vigencia hasta la promulgación de la Ley de Educación Intercultural en el Registro Oficial.
2. La Coordinación General Administrativa Financiera remitirá a cada una de las unidades Ejecutoras los listados del personal docente que estuvo contratado hasta el 31 de diciembre del 2010, a fin de que sirva como base para las renovaciones de los contratos del período 2011.
3. Los rubros y categorías por concepto de renovación de contratos de docentes deberán ceñirse estrictamente a las disposiciones de Ley de Carrera Docente y escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General, aún vigente.
4. Queda terminantemente prohibido el incremento de la masa salarial para nuevos contratos.
5. Los contratos serán suscritos y validados por los funcionarios directivos y financieros responsables de las Unidades Ejecutoras a los que pertenecieran los funcionarios objeto de la renovación. La afectación presupuestaria para la suscripción de estos contratos deberá realizarse con aplicación al grupo de gasto 71 "Gastos en Personal para Inversión", y sus ítems 710510, 710204, 710601, 710602, cuyo presupuesto será asignado por esta Secretaría de Estado, a cada una de las Unidades Ejecutoras a nivel Nacional.
6. Los Directivos de las Unidades Ejecutoras y la Unidad de Recursos Humanos deberán considerar en la renovación de contratos a los docentes que sean estrictamente necesarios.
7. Las Unidades Ejecutoras responsables de la contratación, deberán presentar la documentación de los contratos a renovarse en la Dirección Provincial de su jurisdicción, para el registro y validación.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

8. Las Unidades Ejecutoras revisaran la Reforma Web ya registrada en el ESIPREM, por lo tanto, la responsabilidad de la contratación será de los Directivos, las Unidades Financieras y las Unidades de Recursos Humanos de los entes ejecutores. La Planta Central remitirá al Ministerio de Finanzas para su aprobación las reformas WEB consolidadas a través del sistema ESIPREN.
  9. Las regulaciones presupuestarias correspondientes en las herramientas ESIGEF y ESIPREN que permitan atender las remuneraciones del personal docente al que se le renovase el contrato se efectuarán con aplicación al presupuesto de las Unidades Ejecutoras a las cuales se les asignará en su presupuesto la disponibilidad presupuestaria correspondiente al primer cuatrimestre del periodo fiscal.
- **La carrera profesional.-** Habrá que definir primeramente el concepto de profesión. Adela Cortina (1998), filósofa española especializada en cuestiones éticas, señala algunas ideas para llegar a una caracterización de dicho concepto:
    - ✓ Actividad que presta un servicio específico a la sociedad de una forma Institucionalizada. El servicio ha de ser necesario para la producción y reproducción de una vida humana digna.
    - ✓ Exige contar con unas aptitudes determinadas para su ejercicio y con un peculiar interés por la meta que esa actividad concreta persigue.
    - ✓ El profesional se compromete a perseguir las metas de la actividad social, sean cuales fueren sus móviles privados para incorporarse a ella.

Musgrave P.W. (1972, págs. 270, 271), hace una reflexión sobre la situación del docente como integrante de una profesión, para lo cual lleva a cabo una síntesis histórica de los cambios ocurridos en el término. Señala que antiguamente se entendía que la pertenencia exclusiva al concepto “profesión” correspondía a los abogados, médicos y clérigos, el siguiente paso se da cuando se produce una carrera hacia la profesionalización, motivada por la exigencia de ciertos trabajos que requieren de individuos con un alto nivel educativo y técnico, la docencia sería también una profesión puesto que como explica Musgrave la situación profesional se caracterizaría



porque el experto que la ejerce emplea su conocimiento para beneficiar a sus clientes, condición que sirve de fundamento al hecho social de ‘las profesiones’, y según este criterio la profesión docente compartiría tal característica (pág. 271). Musgrave también destaca las características que todas las profesiones, incluida la docencia, comparten. Estas son: a) los conocimientos precisos; b) el control del ingreso en la profesión; c) un código de moral profesional; d) la libertad en el ejercicio de la profesión; e) los organismos profesionales; f) la aceptación por parte de la opinión pública.

Sin embargo, la profesión docente, tiene ciertas particularidades que la hacen diferente de otras profesiones, Roberto Carneiro (Manual del educador, 2001), destaca la existencia de casi 50 millones de personas en todo el mundo que se dedican a esta profesión, asimismo estudios en Norteamérica señalan que un porcentaje mayor al 60 % *“elegirían otra profesión si se les diera la oportunidad de empezar de nuevo la carrera, sobre todo los graduados de mayor rendimiento”*(Biddle, Good, & Goodson, 2000, pág. 86). También se ha abordado la desprofesionalización de la docencia para lo cual se ha sugerido y *“defendido la colaboración entre las escuelas y la enseñanza superior”*(Bullough, 2000, pág. 132). Otros estudios destacan el aumento o la disminución de la competencia y el compromiso como la constante en la historia personal de cada docente. (Biddle, Good, & Goodson, 2000, pág. 77)

Asimismo, se han apuntado una lista de circunstancias que desmotivan a los docentes y que en muchos casos los obligan a desertar de su ejercicio profesional: a) la pobreza de recompensas más allá de los alumnos; b) los salarios bajos; c) el poco respeto de la sociedad a la profesión; d) escasas oportunidades para crecer; e) las distracciones constantes; f) las innecesarias labores burocráticas; g) infraestructuras educativas descuidadas; h) demasiados deberes ajenos a la enseñanza; i) demasiado o poco involucramiento por parte de los padres de familia; j) un gran volumen de trabajo; k) alumnos sin inquietudes; l) ausencia de respaldo de los colegas.

Con respecto a la imagen que la sociedad tiene del docente se habla de una primera vía de ‘reflexión-acción’ para una reconstrucción de la imagen social del docente. (Manual del educador, 2001, pág. 62). El prestigio y la imagen social del colectivo docente se verán recuperados únicamente cuando la escuela y los centros de enseñanza salgan de



su quietud y se acomodan a las exigencias de la nueva situación social. Por lo tanto, es urgente construir estrategias para revertir este ciclo de malestar. Se deben fomentar acciones de prevención desde las mismas unidades educativas, que deben ser más abiertas e interactuantes (Gavilán, 1999, pág. 224); estimular programas de capacitación más flexibles no impuestos sino demandados por los propios docentes de acuerdo con sus necesidades; mejorar las retribuciones económicas; aumentar su participación en la toma de decisiones ante los cambios curriculares. En definitiva, se debería devolver al docente el rol de conducción del proceso de aprendizaje que alguna vez tuvo y del que hoy se siente despojado (Gavilán, 1999, pág. 226).

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

Resulta apropiado hablar de condiciones socio cultural e institucionales mínimas para una escolarización exitosa. Cuando se dice condiciones de enseñanza y aprendizaje se está nombrando el escenario sociocultural y sus efectos modeladores de la 'enseñanza-aprendizaje'. Más todavía, lo que se cuestiona es el impacto del arreglo institucional entre Estado, mercado y sociedad en la escuela. Un mínimo de equidad social y las condiciones de enseñanza-aprendizaje implícitas en éste, constituirían parte de los "bienes primarios", es decir, las condiciones sociales o los medios de uso universal que son necesarios para que los miembros de una sociedad puedan desarrollarse y ejercer plenamente sus facultades morales. En el terreno de la educación, ello implica una configuración mínima de recursos y capacidades aplicables en reales oportunidades escolares para aprender. Si el proceso de enseñanza-aprendizaje es una capacidad, entonces debe traducir la demanda por una libertad mínima de cada estudiante para transformar los recursos con que cuenta en grados superiores de libertad.

Esto implica interpelar a la sociedad para preguntar por la oferta de enseñanza-aprendizaje que pone a disposición: ¿para qué *sirve* el proceso de enseñanza-aprendizaje que la sociedad y la escuela están configurando en un espacio dado?; más explícitamente: ¿cuáles son los bienes elementales y otros recursos que el proceso de enseñanza-aprendizaje *ahora* garantiza?, ¿y cuáles son los logros que con ella *se podrían* alcanzar? Por lo mismo, en el plano de las políticas educativas, un enfoque que



reconoce la distancia entre pobres y no pobres (en la doble perspectiva de mínimos de recursos y capacidades), debiera orientarse a reducir las brechas existentes entre la población escolar. Para ello, un camino posible es implementar acciones que aseguren el logro de un piso de equidad en educación, esto es, una estructura de recursos mínimos que el Estado debe asegurar a los niños más pobres del país.

La primera expresión y condicionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje está en la calidad del desarrollo cognitivo temprano y de la socialización primaria que provee el marco inicial con el cual los niños se incorporan a una institución especializada distinta de la familia. Con todo, hay otros “factores” y “efectos” en el mundo de la vida que modelan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son ciertamente variables que circundan la relación “familia-escuela” en su expresión cotidiana, pero que adquieren cierto estatus propio. Se los transcribe a continuación en versión de lastesistas, basados en los aportes de Luis Navarro detallados en su libro virtual *“La escuela y las condiciones sociales para aprender y enseñar”*

- a) El efecto “vecindario” alude aquí al impacto del entorno próximo en la configuración del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este entorno no es neutro, su influencia se advierte cotidianamente para quienes lo habitan y, de hecho, su primer efecto es que define un hábitat y un modo de habitar. Se ha visto que el desempeño educativo varía de acuerdo con las características sociales de los barrios y ciudades, y que la descentralización y la suburbanización han creado un ambiente desfavorable para la integración escolar, lo cual equivale a decir que la segregación residencial suele caminar acompañada de la segregación escolar. Las diferencias y barreras entre barrios no son inocuas y denotan diferencias y límites sociales. Ello tiene graves consecuencias para la vida social y también para la escuela. El efecto vecindario da cuenta de las influencias del barrio en la construcción del capital escolar del niño y en los significados que la escuela le atribuye, así como en las estrategias a las que recurre para su aprovechamiento. El proceso de enseñanza-aprendizaje que resulta de vivir en un lugar u otro es evidentemente distinto. El proceso de enseñanza-aprendizaje es uno de los activos que contiene la estructura de oportunidad desde las familias; si estas



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

familias se desenvuelven cotidianamente en un ambiente que los aísla o reduce sus horizontes, es previsible que el efecto “vecindario” actúe como condicionante del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Navarro Navarro, 2004)

- b) El factor “confianza”: La expectativa que ponen las personas sobre el comportamiento de los otros para considerar las alternativas y decidir el propio comportamiento en las relaciones sociales. En una perspectiva más próxima a la educación, si hay debilidad en el capital social también habrá debilidad en el logro de aprendizajes escolares. La falta de oportunidades que resulta de la debilidad de las relaciones al interior y fuera de la familia afecta el rendimiento, la asistencia y la permanencia en el sistema escolar de los alumnos/as. La confianza en la familia es un factor que afecta el desempeño escolar. En la relación “familia-escuela” la confianza es central, pero requiere ser permanentemente actualizada y fundamentada con evidencias. Ello es necesario porque se trata de una relación entre instituciones y personas que, en sentido estricto, no saben o saben muy poco de la otra y a las que, por lo mismo, les debe resultar difícil predecir sus comportamientos recíprocos. Como el proceso de enseñanza-aprendizaje también tiene una naturaleza relacional, exige mínimos de confianza –que bien puede denominarse “cohesión”– en estos tres dominios: “familia”, “comunidad” y “relación familia-escuela”.(Navarro Navarro, 2004)
- c) El factor “subjetividad” entendido como los significados de las personas que dan cuenta de su comprensión de las estructuras soportantes, en particular, la familia, el trabajo y la comunidad. Esta conciencia de la dificultad de vivir una vida propia es la que adquiere relevancia desde la perspectiva de la enseñanza-aprendizaje. El plano donde la subjetividad es central es el de la “interacción profesor-alumno”, porque los significados y representaciones de los docentes, por una parte, definen sus atribuciones de causa del éxito y fracaso escolar de los niños (basados en sus pronósticos de la calidad y cantidad de las aptitudes y disposiciones principalmente cognitivas de los estudiantes) y, por otra, porque las características de las experiencias y



expectativas de los propios alumnos (especialmente los adolescentes) respecto de su futuro, generan una mayor o menor disposición al aprendizaje y actúan como un “capital” que, primero, es acumulado según la “exposición simbólica” en la escuela a valores y creencias que tensan y eventualmente revierten las representaciones de origen que portan los mismos estudiantes y, después, es puesto en juego en las interacciones de aprendizaje en el aula.(Navarro Navarro, 2004)

- d) El efecto “políticas sociales”: El proceso de enseñanza-aprendizaje es una construcción social que, en cuanto tal, se ve afectada por intervenciones sociales. En concreto, las políticas sociales pueden alterar significativamente el contenido del portafolio de capacidades y disposiciones “para-la-escuela” de cada niño, especialmente en escenarios de pobreza urbana de alta segregación social.(Navarro Navarro, 2004).

En el siguiente gráfico, se definen los aspectos que inciden desde fuera ya sea positiva o negativamente en el proceso enseñanza aprendizaje:





La convivencia intrafamiliar y comunitaria incide directamente en el proceso enseñanza aprendizaje. Estas instancias sociales son las que proporcionan información directa sobre costumbres, tradiciones, lengua, formas de vivir, maneras de trabajar, vestimenta, alimentación, lo que hace que un educando llegue a un centro educativo con información previa y el proceso de enseñanza fundamenta esos aspectos y brinda nuevos conocimientos que alimenten el saber humano para que pueda el sujeto desarrollarse abiertamente en la sociedad, brindándole capacidades y destrezas para adaptarse al medio en el que se encuentre.

Otro aspecto fundamental que incide directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje es el espacio físico en el cual se desarrolla, esto es, el edificio, el mobiliario, los recursos didácticos, las condiciones sanitarias y ambientales con las que cuenta una comunidad. Si estos ambientes son bien estructurados, se facilita la actividad docente y por ende se conseguirá mejores resultados que cuando se desarrolla en condiciones incómodas.

Al ser la enseñanza, fundamentalmente, un proceso comunicacional se necesitaría siempre contar con los recursos didácticos que afectan directamente la calidad de la enseñanza<sup>4</sup>.

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

Si nos remontamos a la historia, podemos anotar que la humanidad vivió épocas difíciles, marcadas por un criterio de que solamente el hombre tenía la capacidad de acceder a la educación y especialmente a los trabajos públicos, mientras que la participación de la mujer era nula o en el mejor de los casos su participación era limitada a trabajos no significativos.

El asunto de género en la docencia, trata de explicar y de permitir una equidad social para la participación equitativa de hombres y mujeres, en un encuentro de igualdad de posibilidades y de capacidad de participación.

---

<sup>4</sup> También lo son: la limpieza o higiene de las mesas y bancos o la posibilidad de contar con pizarrones, con borradores, con tizas, con ventilación o calefacción, con cortinas para oscurecer a la hora de una proyección o para protegerse de los rayos solares. (Nota de la tesistas)



Muchas de las interpretaciones efectuadas al tema, como señalan Biddle y otros, han sido afectadas por puntos de vista de un patriarcalismo tradicional o por fuerzas económicas, políticas y sociales que trastocan las realidades. Una de esas visiones, por ejemplo, sería la creencia de que la naturaleza de las mujeres era ser cuidadoras de niños, lo que conlleva a entender que el desempeño del rol de profesoras de niños pequeños en los centros escolares resultaba simplemente una prolongación del rol materno propio de su naturaleza (Taberner Guasp, 1999, pág. 147).

Con respecto a la diferencia entre hombres y mujeres en la presencia numérica dentro del campo de la enseñanza, vale resaltar la tradicional hegemonía de presencia femenina que se manifiesta con mayor evidencia en los niveles infantil y primario, contrarrestándose esto con la hegemonía de presencia masculina en los puestos de control administrativo (Biddle, Good, & Goodson, 2000, pág. 197), todo ello da cuenta que muchos cargos en el ámbito de la administración, tales como el de director o inspector, están desempeñados por varones. Lo que está en plena contradicción con lo señalado por ciertos autores, por ejemplo Shakeshaft, citado por Biddle y otros (2000, pág. 199), quienes han destacado la mayor eficacia de las mujeres en el papel de directoras frente a los hombres. Se puede apreciar que el campo profesional de la educación no es absolutamente diferente en estas cuestiones al de otras profesiones.

### **3.1.5 Síntesis**

Se realizó una aproximación a los conceptos de formación inicial y formación continua; en base a objetivos pretendidos, conocimientos teóricos suficientes, relacionando nuevos saberes con los antiguos; relacionando conocimientos, estrategias metodológicas, recursos y materiales funcionales, motivar a experiencias interdisciplinarias para la integración de los conocimientos y los procedimientos de las disciplinas en las didácticas específicas, analizar situaciones que permitan percibir la complejidad del hecho educativo, promover la investigación de todos aquellos aspectos relacionados con los alumnos, sus procesos de aprendizaje y el contexto, entre los más importantes. En lo que tiene que ver con la formación continua se señaló que las nuevas condiciones sociales obliga al apareamiento de soluciones que den frente a los acuciantes problemas que se requieran resolver.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

Sin embargo, aunque los países latinoamericanos han asumido con responsabilidad la necesidad de establecer políticas de formación ha sido desarrollada repitiendo ciertos errores comunes a toda educación. Se hizo una breve reseña de las características deficientes detectadas por la profesora Torres, pero asimismo se planteó ciertas soluciones.

Se abordó el tema de la contratación señalando su importancia para el ejercicio profesional del docente. Se presentó un oficio actualizado del Ministerio de Educación del Ecuador donde se establecen ciertas directrices que las autoridades de los respectivos centros educativos deben obedecer para el momento de la contratación. En lo que respecta a la carrera profesional se procedió primeramente a una aproximación al concepto de profesión para lo cual se recurrió a los aportes de la filósofa española Adela Cortina, como a la caracterización que hace Musgrave a todas las profesiones, para encontrar si la docencia podría entenderse como una más de ellas. Se señalaron, asimismo ciertas particularidades que hacen de la docencia una profesión diferente, para finalmente apuntar una lista de causas para la desmotivación de los profesores y sus posibles soluciones.

En este capítulo también se hizo una sucinta aproximación al tema de las condiciones de enseñanza-aprendizaje para lo cual se siguió en sus líneas generales los aportes del profesor Luis Navarro quien resume en cuatro a los factores que más decisivamente influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje: a) el efecto “vecindario” b) el factor “confianza”, c) el factor “subjetividad” y d) las “políticas sociales”. Resumiendo todo este subcapítulo con la constatación que las condiciones de la enseñanza están estrechamente relacionadas con lo educativo.

Finalmente se abordó la cuestión del género en la docencia destacándose que muchas de las interpretaciones efectuadas al tema han sido afectadas por la injerencia de las fuerzas económicas, políticas y sociales. Se consideró a la diferencia entre hombres y mujeres en la presencia numérica dentro del campo de la enseñanza destacándose la tradicional hegemonía de presencia femenina en detrimento de su inferioridad en los puestos administrativos.



## 3.2 Contexto Laboral

### 3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

El desempeño de los docentes debe considerarse desarrollándose dentro de una organización, aún más si se considera *“la evidencia de que cualquier proceso de innovación y cambio significativo y perdurable reclama ineludiblemente consecuencias organizativas”*(Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 94). Definitivamente, hay que entender a la escuela como el espacio donde se desarrolla la labor de docentes y alumnos y el lugar donde se desarrolla finalmente el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, se entenderá a la escuela como el espacio donde se dan actitudes, funciones, acciones, normas y costumbres que dan la pauta para afirmar que ella posee vida y para considerarla como un organismo capaz de *“desplegar todas sus posibilidades: crecer, debilitarse, corromperse, etc.”* (Martínez-Otero Pérez, 2006, pág. 52).

En el manual del Educador (2001). Como uno de los elementos que comprende la organización del centro escolar junto a los objetivos, los recursos, la estructura, la tecnología y la cultura. Una primera definición de ‘entorno’ encontrada en esta investigación es la que lo señala como *“un conjunto de variables ajenas a la estructura que inciden en la organización, por ejemplo, la situación geográfica del centro, el nivel socioeconómico y cultural de las personas que viven en la zona, etc.”*(2001, pág. 256). Algunas de estas variables serán consideradas en el transcurso de este estudio. Además de las mencionadas, otras variables externas al centro y que lo modifican considerablemente son las leyes que regulan la institución, los grupos sociales que componen el alumnado y el grupo docente.

Cada uno de estos factores se manifiesta a través de las más diversas formas dentro de la vida interna de los centros. Significan agentes condicionantes que deben necesariamente ser incorporados al análisis de los centros y considerados en los procesos de gestión (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 100). Asimismo, son condicionantes del ‘entorno’ las demandas de la sociedad, de los padres, de los centros secundarios o universitarios a los que irán a parar los alumnos después de pasar por los centros escolares.(1999, pág. 100)



- **Los diferentes modelos de centros educativos**

Por otro lado, y esto es interesante para dejar señalado los tipos de centro educativos en que se estarían desempeñando laboralmente los egresados de la UTPL, existe la clasificación de los centros escolares según los diferentes modelos organizativos, y aunque la tendencia sea la de ir hacia centros de carácter democrático donde la interrelación entre los miembros y el consenso sea el objetivo perseguido, se pueden dar también los siguientes modelos:

- a. Modelos formales: Los que enfatizan los elementos oficiales y estructurales. Su enfoque racional los lleva a concebir a las instituciones como organizaciones jerarquizadas, en las que hay una estructura operativa piramidal en cuya cima está el director –legitimado por su posición formal– que trabaja sistemáticamente para alcanzar los objetivos conocidos, definidos y aceptados por todos los miembros. Para T. Bush, citado por Arregui y otros (1999, pág. 112), están incluidos dentro de los modelos formales, los modelos sistémicos, los racionales y jerárquicos.
- b. Modelos políticos: Entienden a las organizaciones como campos de batalla en los que los variados grupos interesados negocian para repartirse el poder. Ante esta visión es común entender al conflicto, el debate, los pactos y los trabajos en grupo como consustanciales a la organización. Si, como se verá a continuación, en los modelos democráticos el conflicto es ignorado o desplazado, en los políticos son entendidos como algo inevitable y hasta requerido. La fundamentación de este modelo está en el convencimiento de que los objetivos de las organizaciones son inestables, ambiguos e impugnables, y que, además, los grupos son grupos de interés, con sus propias propuestas y que actúan hasta la consecución de sus propios intereses. Como se puede evidenciar con una breve reflexión, el concepto de ‘poder’ es básico en este modelo.
- c. Modelos subjetivos: Enfocados en los individuos antes que en la institución de un modo global, entendiendo que cada individuo tiene percepciones subjetivas y selectivas de la organización (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba,



1999, pág. 116). Al asignárseles una multiplicidad de significados por parte de quienes quieren interpretarlos termina por convertirse en casi una entelequia.

- d. Modelos democráticos: Conciben a la toma de decisiones como una cuestión que debe hacerse de manera compartida. El consenso es considerado imprescindible puesto que tales modelos entienden que la esencia de toda organización viene condicionada por la interrelación entre los miembros que la componen. Esto no quiere decir que ocurra una negación de la existencia de la estructura, sino simplemente el convencimiento que esta fallaría sin la participación de todos. Sin embargo, como señalan algunos autores (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 114), a pesar de las apariencias de informalidad que estos modelos puedan tener, una fuerte tendencia normativa, puesto que establecen que la organización y su dirección deben fundamentarse en el consenso y en el acuerdo. Es también necesario señalar la coincidencia entre el modelo democrático y los modelos formales en el sentido de que ambos entienden a la estructura como un hecho objetivo de gran significado para todos los integrantes de la institución. Las limitaciones de este modelo han sido señaladas por J. V. Balbridge, citado por Arregui y otros (1999, pág. 115), cuando apunta que un rasgo del modelo democrático es ser profundamente normativo e idealista lo que conlleva a la lentitud en la toma de decisiones. Asimismo señala al elitismo como un defecto de este modelo, puesto que las decisiones terminan finalmente en manos de quienes poseen una mayor destreza profesional.
- e. Modelos ambiguos: Destacan la incertidumbre generada en las organizaciones, ello debido a la complejidad de las relaciones, la dificultad para establecer y cumplir objetivos, y la frágil conexión existente entre los elementos que componen las organizaciones. Se pueden señalar como sus características: a) la poca claridad en los objetivos de la organización puesto que cada profesional interpreta los objetivos de modo diferente, b) el convencimiento de que las organizaciones tienen una tecnología ambigua, c) la fragmentación en las organizaciones, d) lo problemático de la estructura, e) la valoración de las ventajas en la descentralización.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

Otra clasificación de las instituciones educativas es la efectuada por Martínez-Otero(2006, págs. 59-63), quien lo hace atendiendo a las actitudes y relaciones que estas establecen y mantienen con los educandos.

- *Instructiva*. O también denominada escuela ‘fabril’, institución muy organizada en torno a la transmisión de contenidos, en la que los profesores asumen todo el protagonismo. Las críticas que se hacen a este tipo de escuela es que “*la hipertrofia de la dimensión cognitiva empobrece la educación, al convertirla en mera enseñanza mecánica encaminada a la obtención de resultados cuantitativos*”(Martínez-Otero Pérez, 2006, pág. 59). El alumno se ve forzado a permanecer inactivo, distante y por debajo del docente onnisapiente.
- *Afectiva*. Apodada la ‘escuela-domicilio’, centros donde la vertiente técnica de la educación brilla por su ausencia. El proceso formativo carece de suficiente respaldo científico y se confía al voluntarismo docente. Generalmente se trata de instituciones insuficiente o inadecuadamente organizadas en las que el alumno se encuentra con variados obstáculos que le impiden alcanzar su autonomía.
- *Motivadora*. Instituciones que renuncian a la misión formativa y se enfocan en tener entretenidos a sus alumnos por medio de programas atractivos, pero vacíos. Vacío que “*refleja un curso institucional degradado derivado de anteponer los intereses económicos a la genuina formación*” (Martínez-Otero Pérez, 2006, pág. 61).
- *Social*. Cuando la institución se subordina a la política se puede hablar de ‘escuela-partido’ o una escuela transmisora de una parcial ideología.
- *Ética*. Instituciones donde se practica una singular corrección conductual tendiente a evitar desviaciones personales y sociales. No se vacila en utilizar vías coercitivas que garanticen el adoctrinamiento y el aumento de los adeptos. (Martínez-Otero Pérez, 2006, págs. 59, 60)
- **Los estilos directivos.-** Al considerar que la situación laboral de los titulados de la UTPL se desarrolla dentro de los centros educativos y, por lo general, en



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

estrecha relación con directores, rectores y otras autoridades educativas, es necesario abordar brevemente la función desempeñada por los directores en los centros. Para iniciar, se podría señalar como las características más evidenciadas en la práctica del trabajo directivo, primero, la ocupación del directivo/a en *“múltiples tareas cotidianas, a menudo imprevisibles, que no le permiten desarrollar de forma lineal un trabajo previamente diseñado”*(Manual del educador, 2001, pág. 259) y segundo, el tomar decisiones en espacios distintos a los habilitados para tal acción, llegando a hacerlo sin el involucramiento de los otros elementos de la comunidad educativa.

A su vez, es ineludible aproximar la investigación a los distintos tipos de estilos directivos que existen. Para Teixidó, citado por Arregui y otros(1999, pág. 258), se distinguirían los siguientes tres estilos de dirección:

1. Autoritario: Según el cual las tomas de decisiones son realizadas de manera unipersonal, desde la cima de la organización, y transmitidas de modo descendente al resto del equipo educativo.
  2. Consultivo: Hay una descentralización progresiva en la toma de decisiones, hasta el punto que los trabajadores pueden participar en ella, sugiriendo ideas o dando sus puntos de vista; sin embargo, la decisión final sigue estando en manos del director/a.
  3. Participativo: El director permite y auspicia que la participación de los colaboradores se dé de modo regular y sistemático, creando para ello las condiciones básicas que permitan el trabajo en grupo.
- **La comunidad educativa.**- El concepto de comunidad, del latín *communitas -atis*, conlleva a la idea de unidad de convivencia, o sea, a una realidad *común* en la que la individualidad que da trascendida por la participación y la comunicación. En el ámbito escolar está integrada por un conjunto de personas interesadas corresponsablemente en la formación y posee un valor pedagógico fundamental. Los distintos estamentos, aun cuando tengan funciones diferenciales dentro de la institución, se comunican y cooperan para posibilitar el



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

perfeccionamiento humano que todo proceso educativo entraña. (Martínez-Otero Pérez, 2006, pág. 52)

La comunidad educativa está formada por: alumnado, profesorado, familias, personal de administración y servicios.

1. Órganos de gobierno: Constituida por los equipos directivos y rectores. Posee una connotación ejecutiva y una capacidad decisora. Algunos estudios (Manual del educador, 2001) los sub-clasifican en ‘colegiados’ y ‘unipersonales’:

a) Colegiados:

➤ Consejo Escolar: El Consejo Escolar del Centro es el órgano de participación de los diferentes miembros de la Comunidad Educativa y ejerce sus funciones de acuerdo a la legislación vigente. El máximo órgano en el dictado y aprobación de las directrices que rigen el centro. Está compuesto por:

- Equipo Directivo:
- Representantes de los profesores:
- Representantes de los padres:
- Representante A.M.P.A.:

➤ Claustro: También llamado ‘plantilla del centro’ (Parramón ediciones, 2001, pág. 257). El Claustro es el órgano propio de participación de los maestros en el Centro, tiene la responsabilidad de planificar, coordinar y decidir sobre todos los aspectos docentes del mismo. Informa al consejo escolar, eleva peticiones y ejecuta otras actividades aunque carezca de capacidad decisoria. Está compuesto por:

- Profesoras de Educación Infantil:
- Profesores de Educación Primaria:

b) Unipersonales:



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

- Directores/as: Quienes asumen la representación del centro, hacen que se cumplan las leyes, presiden los órganos y comisiones colectivas, etc. Ostentan un rol eminentemente administrativo si se enfoca su función desde un punto de vista administrativo. El director debe ser “*un impulsor de la renovación pedagógica, un líder que dinamice el trabajo de sus compañeros y coordinador de esfuerzos*”(Parramón ediciones, 2001, pág. 257).
- Jefes/as de estudios: Al ejercer la jefatura del personal docente, le compete coordinar las cuestiones pedagógicas relacionadas a las actividades pedagógicas y didácticas, temas de horarios, aspectos de la evaluación, entre otros.

### 2. Docentes:

Conjunto de personas que tienen a su cargo un grupo específico de estudiantes. Estructura de coordinación horizontal que sirve de marco de referencia para el niño. Se hace una sub-clasificación entre:

- a) Equipo de ciclo: Todos los docentes que ejercen su actividad en un ciclo educativo establecido: tutorías y especialistas.
- b) Equipos de nivel: Todos los docentes que ejercen su actividad en el mismo ciclo educativo.

### 3. Alumnado:

Son los destinatarios y beneficiarios de la educación del Centro. Participan en las actividades escolares, extraescolares y complementarias. Su agrupación en los centros escolares puede considerarse desde una perspectiva vertical u horizontal.

### 4. Padres de familia:

Aceptan las Finalidades Educativas y el Proyecto Curricular del Centro, participan y colaboran en el proceso educativo de sus hijos. Utilizan para ello los medios siguientes: las reuniones, las entrevistas, las tutorías, la A.M.P.A., etc. Los cursos de Educación



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

Infantil y algunos cursos de Educación Primaria eligen a un Delegado de Padres para colaborar en la marcha del grupo de alumnos en que ha sido elegido. La Asociación de Madres y Padres de Alumnos participan de la actividad educadora del Centro para ello organiza Escuela de Padres, actividades culturales, deportivas, tanto para los alumnos como para los padres y madres que deseen formarse en el colegio en horario no lectivo. Su participación, según algunos autores, es escasa debido a que están en minoría y en la práctica no pueden decidir sobre las cuestiones educativas (2001, pág. 263).

### 5. Personal de Administración y Servicios:

Ayudan al funcionamiento del Centro a través de los servicios que desempeñan y su participación dentro de la comunidad educativa queda reducida a su presencia física en los órganos colegiados. Lo integran:

- Administración:
- Conserje:
- Comedor:
- Limpieza:

### 6. El entorno educativo:

La educación, tanto a nivel escolar como secundario, se encuentra condicionada por la tipología y las características propias de cada centro y por las respuestas organizativas que se generan dentro de los mismos (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 94). La cultura que se manifiesta en el instituto educativo, las dinámicas de trabajo entre los colaboradores, el desempeño del equipo directivo, así como el status de los docentes, el modelo escolar, etc., son importantes en cualquier consideración efectuada a la comunidad educativa. Con más constancia se establece la tendencia a confirmar que el análisis institucional y del entorno educativo, es decir, el considerar la injerencia de las variables organizativas, se vuelve imprescindible para adentrar en un contexto adecuado cualquier intervención pedagógica. (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 95)

El entorno vendría a ser aquello que comprende los elementos externos condicionados por la ubicación geográfica del instituto, el nivel socioeconómico y cultural de las personas que habitan en la zona cercana al centro, cada una de las



regulaciones establecidas para el desempeño de los institutos, las agrupaciones sociales y comunitarias.

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

Hay cierto pasado detrás de la actual demanda de educación de calidad. Martínez Preciado destaca que al iniciarse el siglo XX la mayor preocupación de los gobiernos era el concretar la asistencia de una masa de la población todavía por aquellos años excluida de los institutos de enseñanza, lo que llevaba a los organismos involucrados a preocuparse principalmente de temas como la cobertura y la enseñanza (Martínez Preciado, 2008, pág. 79). La señal del éxito o fracaso de los sistemas educativos se basaba en los indicadores cuantitativos sobre dichos aspectos. Todavía, como señala el mismo autor, en muchos países del Tercer mundo siguen siendo estos indicadores los más considerados.

Es en los países desarrollados donde los indicadores de matriculados o asistentes a clases dejaron de ser los parámetros por considerar, sino que pasó a darse atención a lo que se denominaba 'calidad educativa'. Considera Martínez Preciado la guerra por el espacio desatada por estadounidenses y soviéticos como el momento de quiebre, ya que los primeros, frente a la demostrada supremacía de los rusos en tecnología, decidieron comenzar a gran escala los procesos de reforma y evaluación al interior del sistema educativo público. Las reformas educativas, los diagnósticos, la mejora de los procesos, etc., eran los aspectos alrededor de los cuales giraba la planeación del sistema educativo.

Actualmente, el interés por la calidad en la educación parece haber recobrado sus bríos, y con él el intenso debate entre todos quienes directa o indirectamente están involucrados en su consecución: políticos, autoridades educativas, docentes, padres de familia, institutos de formación de docentes, empresarios, etc. El carácter intrínsecamente polisémico del término es el que mayores problemas crea en el momento de dar con una definición satisfactoria del mismo, pero aún así, son las variadas características del concepto las que enriquecen cualquier aproximación que al mismo se haga. Se las detalla a continuación, siguiendo en ello los aportes de la profesora Aguerrondo(Calidad), pero transcritas en versión de lastesisistas:



1. Complejo y totalizador: El concepto de “calidad” adquiere una mayor significación cuando se considera su dimensión totalizadora y multidimensional, lo que le permitiría ser aplicado en cualquiera de los elementos que intervienen en la educación: si se aplicase al docente se podría hablar de “calidad del docente”, si fuese al aprendizaje, de ‘calidad de los aprendizajes’, de ‘calidad de la infraestructura’, de ‘calidad de los procesos’, de ‘calidad de las evaluaciones’, etc.

2. Histórica y socialmente condicionado: Su lectura depende de los patrones históricos y culturales que tienen que ver con una realidad específica, con una formación social concreta, en un país concreto y en un momento específico (Aguerrondo). Al ser, como se vio anteriormente, un concepto totalizador, permite apreciar los distintos elementos educativos interrelacionados en un momento específico. Si se pretende relacionar el concepto con la ‘formación continua’ de los docentes, por ejemplo, o sobre planificación y mejoramiento curricular los criterios concretos asumidos sufrirán las correspondientes modificaciones dependiendo de las circunstancias en que se apliquen y de las realidades concretas.

Las demandas que la sociedad hace a sus sistemas educativos y a los tipos de ciudadanos que pretende formar sin duda determinan el concepto de calidad educativa que se maneja. Por tanto, con el fin de orientar los procesos de transformación de la educación, se vuelve ineludible establecer las condiciones estructurales que conforman el modelo original, revisarlas y redefinirlas, para de tal manera, guiar la toma de decisiones que incremente la calidad del sistema educativo. Por su dependencia socio-histórica, *“lo que puede ser calidad para una realidad social puede no serlo para otra; lo que puede ser calidad para una época puede no serlo para otra”*(Aguerrondo). De ahí la utilidad del concepto, pues permite definir la imagen-objetivo del proceso de transformación y, por lo tanto, se convierte en el eje guía de la toma de decisiones.

3. Patrón de control de la eficiencia del servicio: La calidad de la educación funge de patrón de comparación para ajustar decisiones y reajustar procesos. Un sistema educativo eficiente será aquél que sea capaz de brindar educación de calidad a toda la población. Pero entendiendo que *“colocar a la eficiencia en un lugar instrumental no supone desvalorizarla ni quitarle relevancia”*(Aguerrondo). Cualquier decisión sobre la calidad educativa, por más buena que sea, pero contando con un mecanismo de gestión



ineficiente, produciría resultados ineficientes, y asimismo, un mecanismo de gestión eficiente pero sin decisiones pertinentes sobre la calidad conduce al mismo camino de ineficiencia y finalmente no permite el mejoramiento de la calidad educativa.

...al decir “mejor educación para toda la población” se integra en una relación dialéctica de mutua retroalimentación estas dos dimensiones (la sustantiva y la instrumental), lo que permite rescatar y revalorizar la idea de eficiencia en el campo de la educación y avanzar hacia la creación de mecanismos y procedimientos de toma de decisiones que instalen criterios de eficiencia educativa a partir de concretas definiciones pedagógicas de calidad de la educación.(Aguerrondo)

Por su parte, Alejandro Tiana (Evaluación) considera que para dar con un concepto de ‘calidad educativa’ es ineludible asegurar su carácter integral, asumir la globalidad de la evaluación, generar apertura a la dimensión cualitativa y reconocer que es un concepto que requiere de negociación. Aún así, se mantiene la duda de cómo asegurar que un sistema educativo alcance altos niveles de calidad, y con ello, el contenido que debe incluirse en la definición de lo que es calidad educativa.

Martínez Preciado (2008, págs. 83, 84), señala la dependencia de una hipotética respuesta a dos factores, los cuales, en versión propia, transcribimos a continuación:

- a) El contenido o significado de la definición de calidad: donde se definiría a la calidad educativa como los logros académicos de los estudiantes o como la descripción de ciertos procesos pedagógicos que generan un específico tipo de competencias académicas e intelectuales. Esta doble aproximación puede ser ampliada a tres otras vertientes:
- Partir del tipo de país que se anhela construir, lo que conlleva a pensar el tipo de ciudadano que se pretende formar.
  - Considerar las implicaciones de tomar seriamente los derechos de los niños, consideración que podría manifestarse en conflicto con la mirada anterior, puesto que las decisiones sobre qué ciudadano educar podrían chocar con los innatos intereses de los infantes.
  - Reflexionar sobre la idea de bienestar integral, o sea, mirar a la educación desde una perspectiva más allá de la simple transmisión de



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

conocimientos o la consecución de una estabilidad social, sino a pensar en el presente de los educandos en aspectos como su salud, su nutrición, así como en su situación emocional y psicológica.

b) El proceso de construcción de la definición de calidad educativa: donde hay varias opciones por asumir en el momento de determinar quién, qué o quiénes edifican una definición satisfactoria de ‘calidad educativa’:

- ¿Una autoridad científica o política?
- ¿Los practicantes (profesores, supervisores, directores)?
- ¿Los usuarios, beneficiarios, consumidores de los centros educativos?
- ¿La sociedad civil?
- ¿Los miembros de la comunidad educativa?
- ¿Los estudiantes?

Por otra parte, hay que considerar que cuando se habla de educación de calidad se pueden asumir diversos enfoques o diversas perspectivas:

-Desarrollo humano: La búsqueda del desarrollo individual y social para así superar el círculo social de la pobreza es una de las exigencias que impulsan la necesidad de una educación de calidad. *“La educación no es un fin en sí mismo, sino una estrategia fundamental para el desarrollo humano individual y social, para el desarrollo sostenible, el desarrollo productivo, económico, desarrollo cultural”*(Venegas, 2008, pág. 65). Entonces, la educación significaría una condición necesaria para el progreso cualitativo de la sociedad y para el mejoramiento de sus condiciones de vida.

-Derechos humanos: Según esta posición la calidad de la educación tiene como centro a la persona, al ser humano y su integralidad (Venegas, 2008, pág. 65). El proceso de aprendizaje está dirigido primordialmente en la persona, en sus capacidades, sus intereses y derechos. La educación se constituiría en un derecho humano fundamental, intrínseco, connatural a toda persona, irrenunciable, por lo que se enfatiza en el derecho



de todo individuo a recibir una educación de calidad, no únicamente en el campo educativo inicial formal, sino durante toda la vida.

-Ciudadanía: Si la sociedad requiere de ciudadanos conscientes y solidarios, participantes en la construcción de procesos sociales, éticos, políticos, económicos, etc., deberá ser el Estado, a través del ámbito educativo, quien garantice la formación de dicha ciudadanía, una que se presente “*consciente, comprometida, y socialmente activa y propositiva*”(Venegas, 2008, pág. 67). Aquí asomaría un nuevo concepto: ‘ciudadanizar la educación’ que significaría el involucramiento de toda la colectividad en la generación de propuestas innovadoras de cambio dentro de lo educativo.

-Equidad y diversidad: La equidad social posee un relación directa con la calidad en la educación, puesto que la búsqueda de fomentar y alcanzar la justicia social es el propósito de la educación (Venegas, 2008, pág. 68). Las desigualdades e injusticias de toda índole que aquejan a las sociedades son los detonantes para la búsqueda de una educación de calidad.

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

- **Carta Magna.-** Dentro de la constitución del Ecuador del año 2008, la Educación representa un eje transversal para el desarrollo del país, por lo que, el Estado dentro de esta Carta Magna se compromete de una manera más directa con el sistema educativo del país:

A partir de la nueva reforma de la constitución. La Educación se centra en un punto fundamental que es el Régimen del Buen Vivir, de este modo, la Educación busca salir del encierro académico para contribuir con la sociedad y con el desarrollo del país, referente a esto tenemos el siguiente artículo:

#### **Educación**

**Art. 343.-** El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Dentro de la Nueva Constitución de 2008, también se contempla el bienestar del docente y su mejoramiento académico, haciendo hincapié en la necesidad de una política salarial para el sector de la docencia pública en el país:

**Art. 349.-** El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

- **Plan Nacional de Desarrollo.-** Para lograr un mejor desarrollo y progreso, el Gobierno Nacional del Ecuador propone el Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010, que reúne a los programas y los proyectos de todos los ministerios que conforman el Gobierno, para de esta manera coordinar conjuntamente y emprender el camino del desarrollo del país; dentro de las políticas que se relacionan con la educación, podemos identificar a las siguientes:
  1. Impulsar el acceso universal a educación de calidad
  2. Impulsar una educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas.
  3. Generar capacidades para el desarrollo humano sustentable y procesos de formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

4. Fortalecer el sistema de educación intercultural bilingüe.
5. Promover la investigación científica y la innovación tecnológica para propiciar procesos sostenibles de desarrollo.
6. Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de información y comunicación para fortalecer el ejercicio de la ciudadanía.

La política 2: *Impulsar una educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas*, se encuentra relacionada directamente con el aspecto laboral y formativo del docente:

Un tercer punto tiene que ver con los y las docentes, quienes deben gozar de condiciones laborales que los estimulen y motiven; tener acceso a procesos de formación y actualización profesional continua y estructurada. Se promoverá, de manera especial, el incremento de profesores en las escuelas uní - docentes.

- **Ley de Educación.-** En la Ley de Educación, el estado adquiere algunas obligaciones que necesariamente debe cumplir:

**Art.5-La Educación como obligación de Estado.-** El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, para lo cual crea las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder a los servicios educativos. Para garantizar el derecho a la educación, el Estado ejerce rectoría sobre el Sistema Educativo que debe ser pertinente, inclusivo y universal, y brindará una oferta educativa pública de calidad, gratuita y laica.

El Estado es el estamento mayor luego de este, se encuentra el Ministerio de Educación que vela por todo el sistema educativo; los docentes dentro de la Ley de Educación también poseen derechos que los benefician, entre ellos tenemos:



**Art.9 - Derechos**

a) Acceder a procesos de desarrollo profesional, según sus necesidades y las del Sistema Educativo.

- Ser reconocido por sus méritos y logros alcanzados.
- Gozar de estabilidad laboral con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes.
- Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema de Educación.

Además de estos derechos que posee hoy en día el docente ecuatoriano, existe una nueva reforma a la ley de educación relacionada con el nuevo escalafón del magisterio en el cual los docentes no graduados en instituto superior tendrán un sueldo de \$612, mientras que los docentes que tengan la licenciatura tendrán un sueldo de \$741; el objetivo de estas reformas de ley, aspiran a mejorar la calidad de educación en el país.

- **Plan Decenal de Educación, DINAMEP.-** En el 2006 el Ministerio de Educación y Cultura, llamado así en ese entonces, propuso el Plan Decenal De Educación del Ecuador 2006 – 2015, con la intención de mejorar la educación del país; el plan se ha estructurado bajo las siguientes políticas:

**POLÍTICA 1:** Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.

**POLÍTICA 2:** Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

**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.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

**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 social 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.

Es importante tomar en cuenta que en la *POLÍTICA 7: Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida*, la importancia de la profesión del docente se vuelve algo esencial para el mejoramiento de la calidad de educación.

- **Políticas de DINAMEP.-** Una de las principales líneas de acción del Ministerio de Educación del Ecuador, representa la DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional), esta línea de acción vigila el funcionamiento de manera permanente de los docentes, entre sus principales políticas tenemos:

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

- **Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
- **Permanente:** funciona todo el año escolar
- **Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.



- **Gratuita:** con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

Bajo estas políticas la DINAMEP, hace un seguimiento a los docentes y trata de garantizar que el proceso educativo que se imparte dentro del país sea de calidad o que mejore cada día más.

### **3.2.4 Políticas micro-institucionales**

Las políticas micro-institucionales nacen de la necesidad de establecer ciertas reglas que hay que asumir si se pretende trabajar dentro de una comunidad educativa. La importancia del establecimiento de estas políticas micro-institucionales ha sido señalada por ciertos autores que *“los docentes sean capaces de superar posturas individualistas e insolidarias y... adquieran una visión más global de lo que supone su trabajo dentro del conjunto de las actuaciones que desarrollan junto con los demás educadores del centro”*(Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 127).

Entre los proyectos que los centros escolares desarrollan vale destacar el proyecto educativo de centro (PEC), el proyecto curricular de centro (PCC), el plan anual de centro (PAC), el presupuesto, la memoria o el reglamento de régimen interno (RRI).

Por su parte, el PEC es una propuesta integral que busca dirigir y orientar coherentemente los procesos de intervención educativa desarrollados en una institución de enseñanza. Abarca todos los ámbitos de gestión del centro y contempla, además, aspectos curriculares. Atiende al tipo de gestión administrativa, la forma y modalidad del gobierno de centro, y el modo en que se organizan los servicios escolares, o cómo se concibe y se desarrolla la proyección externa del centro. El contenido del PEC define las señas de identidad (que son el conjunto de principios que expresan la postura del centro respecto a tales convicciones de carácter antropológico, social, ideológico y pedagógico), los objetivos generales (los propósitos y las intenciones puntuales establecidas al momento de dirigir la práctica educativa cotidiana), y la estructura



organizativa (conjunto de elementos cuyo funcionamiento conviene regular y articular adecuadamente). Para organizar esta estructura, señalan Arregui y otros (1999, pág. 158), hay que considerar la forma de hacerlo, la más adecuada para cada centro y el modo de comunicarla, todo esto se realiza a través del RRI (conjunto de reglas, normas y procedimientos creados por el centro escolar para lograr que la estructura funcione correctamente (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, pág. 158)

Por su parte, el PCC es el instrumento que clarifica las intenciones y las propuestas de intervención educativa para cada nivel, ciclo o etapa, determinando asimismo qué cuándo y cómo hay que enseñar. Diferentes concepciones de la acción educativa son puestas en juego por cada uno de los modelos curriculares; por ejemplo: algunos de ellos comprenden al currículum como un instrumento de investigación que faculta al profesor desarrollar su particular concepción pedagógica, mientras otras posturas enfatizan la determinación de las finalidades educativas. (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, págs. 145, 158)

El PAC es concebido para dar voz a los objetivos preferentes que los integrantes de la comunidad establecen y sus órganos administrativos aprueban, así como para controlar las acciones y recursos propuestos todo con el fin de su consecución durante el año lectivo. (Arregui, Cassal, Joancomartí, Pérez, & Villalba, 1999, págs. 147-156)

### **3.2.5 Síntesis**

Se emprendió este capítulo señalando la necesidad de entender el desempeño de los docentes desarrollándose dentro de una organización, pero entendiendo asimismo a la escuela como el espacio donde se dan actitudes, funciones, acciones, normas y costumbres. Se inició con una aproximación al concepto “entorno educativo” entendiéndolo como uno de los elementos que comprenden la organización del centro escolar junto a los objetivos, los recursos, la estructura, la tecnología y la cultura. Se realizó una tipología de los modelos educativos clasificándolos en formales, políticos, subjetivos, democráticos y ambiguos. Otra clasificación de las instituciones educativas es la efectuada por Martínez-Otero, quien las divide en instructivas, afectivas, motivadoras, sociales y éticas. Asimismo se hizo una caracterización de los estilos



directivos señalándose el autoritario, el consultivo, el participativo y el sistemático como los más recurrentes. Cuando se hizo una aproximación al concepto de ‘comunidad educativa’ se lo creó señalando que está integrada por un conjunto de personas interesadas corresponsablemente en la formación y posee un valor pedagógico fundamental. Formada por: alumnado, profesorado, familias, personal de administración y servicios.

En el siguiente apartado se hizo una reseña histórica de las demandas que las sociedades han hecho a sus instituciones educativas para mejorar la calidad en la educación destacándose el actual interés por la calidad en la educación. Se realizó, siguiendo para ello a Aguerrondo, una caracterización del concepto de calidad, señalándose los siguientes atributos: complejo y totalizador, ser histórica y socialmente condicionado, ser un patrón e comparación. Por otro lado, se señalaron las diversas perspectivas desde las que se puede asumir el concepto de calidad educativa: desde el desarrollo humano, desde los derechos humanos, desde la ciudadanía, y desde la equidad y la diversidad.

Cuando se abordó el tema de las políticas micro-institucionales se señaló su origen en la necesidad de establecer ciertas reglas que hay que asumir si se pretende trabajar dentro de una comunidad educativa. Para ejemplificar la importancia de las políticas micro-institucionales se trajo a colación diversas experiencias como el proyecto educativo de centro (PEC), el proyecto curricular de centro (PCC), el plan anual de centro (PAC), el presupuesto, la memoria o el reglamento de régimen interno (RRI).

### ***3.3 Necesidades De Formación Docente***

#### **3.3.1 Definición.-**

La necesidad de formación podría definirse como la identificación por parte del docente de sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos, así como la inconformidad en ser únicamente transmisor del conocimiento, todo lo cual conlleva a la exigencia de un perfeccionamiento profesional tanto en los aspectos cognitivos, teóricos, prácticos y afectivos.



Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje: sino, que es indispensable construir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Por medio de una reflexión para entender el significado de la docencia, entraremos a la problematización, entre ésta y la educación en su conjunto. La actuación del docente cualquiera que esta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza, educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta. Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma...

Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.



5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

En una, línea de pensamiento similar, Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente.

En su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, estos autores parten de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer? A la cual se plantean las siguientes capacidades:

1. Conocer la materia que han de enseñar.
2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
5. Saber preparar actividades.
6. Saber dirigir la actividad de los alumnos.
7. Saber evaluar.
8. Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Por lo anterior es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender. En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia



importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad Auto-estructurante o constructiva de él mismo. Definitivamente las innovaciones tecnológicas educativas como el video conferencia, el correo electrónico y el Internet deben replantear la tarea de la enseñanza y el aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales contemporáneos.; en muchos aspectos diferentes a aquellos en los que tuvo lugar nuestra formación inicial.

Por lo anteriormente expuesto se puede concluir que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante. Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle si realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformador.

Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuestas favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país. Por lo antes expuesto es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para los alumnos con dificultades en su aprendizaje y por ello deben seguir evaluándose para realizar las modificaciones correspondientes.

### **3.3.2 Competencias profesionales**

El concepto de ‘competencias profesionales’ tiene su origen en el contexto laboral y económico, mundo en el cual se pone mucho énfasis en regular y potencializar



la calidad de la producción y de las mercancías. Todo ello exige aumentar la productividad de los recursos humanos involucrados en la producción. Según esta visión, las características de las personas para desempeñarse en un puesto profesional no dependen únicamente de los aprendizajes adquiridos en la educación formal, sino también de las experiencias adquiridas en el lugar de trabajo. De ello nacen ciertos parámetros de competencias que son los que el profesional o el trabajador deberían cumplir para comprobar su capacidad profesional.

Así, a las competencias profesionales se las han definido de distintas maneras, pero cada una de tales conceptualizaciones destacando la estrecha relación entre el término y el contexto laboral al cual se debe. A continuación se incluye una selección de definiciones extraídas de varias páginas de internet (cuyos vínculos pueden encontrarse en la bibliografía incluida al final de esta investigación).

- Capacidad individual para aprender actividades que para su aplicación efectiva necesiten de planificación, ejecución y control independientes.
- Capacidad de, a través del conocimiento de los productos y procesos, actuar eficazmente para alcanzar un objetivo de modo satisfactorio.
- De acuerdo a los estándares exigidos por las empresas y organizaciones, una competencia profesional resultaría la aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas.
- Conjunto específico de destrezas requeridas para desempeñar una labor específica.
- Construcción resultante de la combinación de recursos tales como conocimientos, redes de información, redes de relación, saber hacer.
- Confluencia de aspectos tales como: conocimientos, capacidades de acción y de comportamiento, organizados estructuralmente con el fin de alcanzar un objetivo y desempeñados dentro de una situación específica.
- Agrupación de destrezas, aptitudes y conocimientos requeridos para desempeñar una profesión, así como para solucionar problemas que se puedan presentar en el trabajo, siempre de forma inmediata y con una flexibilidad en el desenvolvimiento.



- Capacidad adquirida gracias a haber asimilado satisfactoriamente información pertinente y experiencias enriquecedoras.
- Capacidad para, siguiendo parámetros de rendimiento, realizar una tarea profesional.
- Vinculación de los conocimientos y los ‘saberes hacer’, no en los saberes en sí mismos. Movilización, integración y orquestación de los: ‘saber actuar’, ‘saber hacer’ o actitudes.
- Manifestación de los conocimientos, capacidades, habilidades y comportamientos del individuo en el cumplimiento de su trabajo y que son factores claves para el logro de los resultados pertinentes a las estrategias de la organización.
- Movilización de variados recursos cognitivos con el fin de confrontar situaciones tales.
- Conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

Algunas de las definiciones arriba consideradas reducen la competencia profesional a la dependencia laboral, circunscribiendo las prácticas profesionales simplemente al trabajo en dependencia laboral. Lo cual evidencia la dependencia de muchas de las aproximaciones al concepto de ‘competencia profesional’ a los condicionamientos que los ‘organizadores’, ‘jefes’ y ‘empresarios’ establecen indirectamente sobre la teoría y la conceptualización.

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

- ✓ **Aprender a conocer.-** Aprender a comprender el mundo que nos rodea y placer resultante del simple conocer. Aprender a conocer significa un aprender a aprender, poniendo en práctica facultades como la atención, la memoria y el pensamiento. El proceso de adquisición del conocimiento nunca concluye. El proceso de adquisición de conocimiento se une con la experiencia en el mundo laboral, siempre y cuando este pierda su carácter rutinario y prosaico.

La significativa velocidad que ha adquirido la producción de conocimientos y la posibilidad de acceder a un enorme volumen de información están detrás de la



necesidad del 'aprender a conocer'. Los conocimientos adquiridos en el período de formación inicial en las escuelas o universidades no permitirán a las personas desempeñarse por un largo período de su vida activa.

La educación ya no está encaminada exclusivamente a la transmisión de conocimientos y de informaciones sino a desarrollar la capacidad de producirlos y de utilizarlos(Tedesco). Se habla de la necesidad de distinguir dos tipos de conocimientos: los de orden inferior y los de orden superior. Los primeros, sobre determinadas áreas de la realidad. Los otros; sobre el conocimiento.

La función de los maestros sería la tarea de enseñar el *oficio de aprender*, es decir incorporar las operaciones que permiten tener posibilidades y alternativas más amplias de comprensión y solución de problemas.

Este enfoque implica, obviamente, un esfuerzo mucho mayor en el proceso de aprendizaje, tanto por parte del profesor como de los alumnos y abre una serie muy importante de problemas para la formación inicial de los profesores, sus modalidades de trabajo pedagógico, sus criterios de evaluación y los materiales didácticos.

Aprender a aprender trastoca la estructura institucional de los sistemas educativos. Cuando se deja de entender a la educación como una etapa de la vida y se la acepta como algo que estará presente a lo largo de toda la existencia, se somete a los sistemas educativos a nuevas exigencias(Tedesco).

- ✓ **Aprender a hacer.-** Entrelazado con la cuestión de la formación profesional y, por ende, con la docente. En la actualidad la tarea que se acometa ya no puede realizarse de la misma manera como se lo hacía anteriormente. El desarrollo de los servicios obliga a cultivar cualidades humanas que las formaciones tradicionales no siempre inculcan y que corresponden a la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas. La rapidez con que las transformaciones tecnológicas ocurren en los tiempos actuales obliga a los individuos a una continua capacitación en la adquisición de las destrezas para realizar los nuevos trabajos. (Manual, 2001, págs. 56-63)

Es entonces cuando se vuelve necesario el concepto del 'aprender a hacer'.



- ✓ **Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.-** La doble misión de la educación: 1) enseñar la diversidad de la especie humana y 2) contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Sabiendo quiénes somos podemos adquirir la capacidad de ponernos en los pies de los demás y entender sus comportamientos. El aprender a vivir juntos como adquisición de la empatía.

En los tiempos actuales la posibilidad de vivir juntos no constituye una consecuencia "natural" del orden social sino una aspiración que debe ser socialmente construida (Tedesco). Se asiste a fenómenos que comparten una característica común: la negación de la dimensión política de la sociedad. Vivir juntos, en cambio, siempre ha implicado la existencia de un compromiso con el otro. El objetivo de vivir juntos constituye un objetivo de aprendizaje y un objetivo de política educativa. Es importante la introducción en las prácticas educativas de los objetivos de cohesión social, de respeto al diferente, de solidaridad, de resolución de los conflictos a través del diálogo y la concertación. La escuela puede, y debe, responder a la demanda social de compensación de los déficit de experiencias de socialización democrática que existe en la sociedad (Tedesco).

- ✓ **Aprender a ser.-** *“La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad”* (Delors, 1996, pág. 101). Los seres humanos deben adquirir un pensamiento autónomo y un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo, ese es el fin de la educación. Conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo dueños de sus propias existencias.



Son aquí oportunas las reflexiones que la Unesco en su informe de los años 70, presentaría como una síntesis de lo que se entiende por el 'aprender a ser' y sus repercusiones no únicamente para la educación sino para todos los demás aspectos de la vida del individuo:

El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos (...) desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.(Delors, Los cuatro pilares de la educación, 1996, pág. 108)

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

Pierre Perrenoud, señala la dependencia que tiene la formación de los profesionales de la docencia con respecto a la sociedad que se pretende construir o justificar. Habla Perrenoud de diez competencias o familias de competencias:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo
5. Trabajar en equipo
6. Participar en la gestión de la escuela
7. Informar e implicar a los padres
8. Utilizar las nuevas tecnologías



9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión

10. Organizar la propia formación continua

José Fernández estableció su propia matriz de competencias requeridas para el docente de formación básica. Estas, por su parte están subdivididas en diez categorías y de ahí parten sus respectivas sub-competencias. Se incluyen a continuación las que tienen, a criterio de las tesis, una mayor importancia (Fernández, págs. 8-15):

➤ **Motivación al logro**

- *Espíritu de superación y logro de metas:* Fija metas, planifica y evalúa a corto, mediano y largo plazo; establece prioridades; organiza recursos en función de resultados; diagnostica, programa, ejecuta y evalúa; evalúa en forma continua para reorientar y cambiar de estrategias.
- *Espíritu de trabajo e innovación:* Manifiesta interés por las actividades ejecutadas en la institución; planifica proyectos innovadores; planifica y organiza día a día su actividad pedagógica; refuerza las competencias difíciles de lograr.

➤ **Atención centrada en el alumno**

- *Empatía con el alumno:* Es amigo de los alumnos; pactolerante con el proceso de aprendizaje del alumno; se preocupa y motiva a los niños. Flexible con los alumnos. Orienta e los niños; diagnostica al grupo de alumnos.
- *Elabora el perfil de entrada de los alumnos del grado:* Parte del conocimiento previo de los alumnos; observa fortalezas y debilidades de los alumnos; intercambia ideas con los alumnos; redacta informes diagnósticos.



- *Planifica ejecuta y evalúa actividades dirigidas al pensamiento lógico y creativo del alumno:* Maneja los conceptos básicos de Psicología y etapas de aprendizaje de los niños; promueve la aplicación de procesos: observación, descripción, seriación, clasificación, comparación; promueve el desarrollo del pensamiento lógico y creativo del alumno; aplica la resolución de problemas como herramienta para el aprendizaje; conjuga el uso de estrategias de aprendizaje: memoria, elaboración y aplicación; adecua el conocimiento al nivel de los niños.

➤ **Sensibilidad social**

- Conocimiento del entorno: Conocer las características del niño, sus dificultades, aspiraciones, su entorno social-económico, sus condiciones de vida, etc.; demuestra interés, respeto y confianza hacia sus representantes, propiciando un acercamiento permanente; establece reglas claras de convivencia familiar.
- Trabajo en equipo (docente-alumno- representantes- escuela-comunidad): Identidad con la comunidad: Participa y colabora en la solución de problemas de escuela – comunidad; establece relaciones que permitan integrarse a todos, de tal forma que el problema sea de todos y no de uno; involucra a los representantes a ser parte de la solución de los problemas de su escuela.

➤ **Agente de cambio**

- Motivador: Tiene un compromiso para quienes la escuela es su mejor posibilidad de acceso al conocimiento; utiliza estrategias novedosas (creativo); crea un clima participativo; estimula y promueve la participación de todos.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

- Actitud de cambio: Disposición a trabajar en condiciones adversas para el logro del fin ético de la educación; propone hacer de la escuela una comunidad que aprende; capacidad para instrumentar cambios; utilización adecuada del recurso; reflexión permanente sobre su práctica profesional.

### ➤ **Equipo de aprendizaje**

- Interdependencia positiva: Compartir recursos; se ayudan entre sí para aprender; garantizan con su responsabilidad individual el trabajo del grupo; enseña sus propios conocimientos a los compañeros.
- Habilidades interpersonales y pequeños grupos: Tiene liderazgo; toma decisiones oportunas; crea un clima de confianza y comunicación; maneja conflictos.
- Procesamiento grupal: Discute sobre el logro de objetivos; evalúa las relaciones de trabajo; evalúa constantemente las acciones positivas y negativas de los miembros del grupo.

### ➤ **Dominio cognoscitivo de los contenidos programáticos de Educación Básica**

- Conocimientos lingüísticos: Domina la competencia comunicativa básica (escuchar-hablar, leer-escribir); conoce y usa adecuadamente la macroestructura y macroproposiciones textuales; usa las normas lingüísticas, fonéticas, sintácticas y gramaticales de la lengua española;
- Conocimiento lógico-matemático: Domina con propiedad las operaciones aritméticas; conoce los principios fundamentales del álgebra, la geometría y la estadística; redacta y resuelve problemas relacionados a las distintas disciplinas matemáticas;



- Conocimientos de las ciencias experimentales: Conoce los fundamentos y metodología del método científico; tiene conocimiento de los principios básicos de física y química; domina los aspectos fundamentales de ciencias biológicas.
- Conocimiento de las ciencias sociales: Conoce los aspectos fundamentales de la historia universal, nacional y local; domina los principios de la sociología; conoce los aspectos fundamentales de la geografía.
- Conocimiento de expresión plástica: Domina los principios de expresión plástica; conoce técnicas relacionadas a las distintas expresiones artísticas; conoce aspectos fundamentales de la cultura tradicional.

➤ **Dominio de herramientas de enseñanza y aprendizaje**

- Domina las estrategias para el desarrollo de habilidades cognitivas: Diseña estrategias de aprendizaje; propicia la divergencia, análisis y producción de ideas para resolver problemas; se atreve a darle rienda suelta a la creatividad e iniciativa; discute planteamientos temáticos que se involucre en el entorno; planteamiento de situaciones problemáticas a fin de buscar una solución.
- Utiliza herramientas de aprendizaje para la lectura, el cálculo, la ciencia y tecnología, y la identidad nacional y local: aborda lectura y cálculo a través de poemas, leyendas, dramatizaciones, adivinanzas, canciones y ejercicios de material concreto; aplica estrategias de evaluación formativa; resuelve ejercicios de matemáticas a través de formulación de situaciones de la vida diaria; aborda la lectura, escritura y cálculo con estrategias dinámicas de la realidad del niño con participación directa (manipulando, ejecutando y revisando su trabajo); relaciona el conjunto de acciones docentes con los acontecimientos de contexto local, regional y nacional.
- Maneja estrategias de motivación: Evalúa de forma permanente su acción aplicando instrumentos o técnicas que involucren a todos los actores de su acción educativa; tiene destrezas y habilidades de conducción de grupos; se atreve a darle rienda suelta a la creatividad e iniciativa; hace uso de actividades



de motivación: lluvia de ideas, completación de frases, etc.; reconoce los logros de los alumnos de forma verbal en el grupo.

➤ **Crea un ambiente de aprendizaje adecuado**

- Ambiente físico y de recursos: organiza el lugar para propiciar el intercambio de ideas; acondiciona el espacio físico con materiales informativos apropiados; cuida la pulcritud, ventilación y luminosidad del aula; organiza comisiones de trabajo en el aula; es organizado y cuidadoso con el material y documentos administrativos; elabora y utiliza recursos.
- Ambiente afectivo: Se preocupa por establecer sinergia con los alumnos; establece un clima de sensibilidad para nuevos conocimientos; promueve un clima seguro, cálido y confiable para el grupo; toma en cuenta los planteamientos de los alumnos.
- Ambiente para la convivencia: considera la diversidad de los alumnos como un valor; practica y motiva a practicar la tolerancia; realiza actividades que ponen en juego la democracia; promueve manifestaciones de trabajo en equipo y solidaridad; ensalza el valor del trabajo productivo.

➤ **Auto-aprendizaje**

- Investigador: Manifiesta actitud de esmero y dedicación por la investigación; diagnóstica, programa, ejecuta y evalúa los procesos educativos; pone en práctica el proceso de investigación-acción.
- Evalúa el proceso de aprendizaje del alumno: elabora y aplica instrumentos basados en las competencias e indicadores trabajados; registro continuo de las evaluaciones; sistematiza los aprendizajes; atiende las características individuales de los alumnos.



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

- Formación permanente: Aplica las modalidades de investigación; manejo de herramientas tecnológicas de aprendizaje; uso de documentos bibliográficos; sistematiza su práctica pedagógica; aplica procesos metacognitivos; planifica, concientiza, regula, supervisa y reorienta su práctica y aprendizaje.

### ➤ **Cualidades personales del docente**

- Dominio del carácter: Controla sus emociones; se pone en lugar del otro; toma decisiones acertadas; tiene iniciativa; colabora efectiva y espontáneamente; amable y tolerante.
- Concepto de sí mismo: Confía en sí mismo; valora sus logros; se interesa por los cambios; estudia e investiga causas; establece relaciones adecuadas con los demás.
- Actitudes: Se comunica con facilidad; trabaja en equipo; es organizado; confía en el entorno institucional; tiene sentido de pertenencia y pertinencia.
- Valores: Puntual y Responsable; respeta las reglas y normas; asume compromisos y tareas; es honesto y ético; es tolerante, democrático y participación.

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

La formación docente es un aspecto relevante en las nuevas políticas relacionadas a la educación propulsadas por el actual gobierno. En palabras resumidas las nuevas políticas establecen que la formación docente deberá capacitar para el desempeño eficaz en cada uno de los respectivos niveles del sistema educativo. De igual manera se ubica al docente en un rol activo en la construcción del sistema educativo. La formación docente constituiría tanto un derecho como un deber profesional.

La fundamentación de los contenidos básicos comunes para la formación impulsa un desempeño profesional del rol a través de la preparación para una tarea que en adelante implicará no sólo la puesta en práctica de ciertas estrategias, sino además



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

comprenderá la elaboración del diseño, su ejecución, evaluación y reelaboración de estrategias.

Por otra parte, cuando se pasa de la retórica y de los simples anhelos por una mejora educativa a verdaderas estrategias de cambio es cuando a más de la participación de los directamente involucrados con la educación (docentes, alumnos, instituciones), los estamentos gubernamentales ponen a funcionar los instrumentos que construyen esta transformación. De tal manera, si se pretende abordar la cuestión de la necesidad de formación docente en nuestro país podría caerse en el recurrente diagnóstico manifestado en listas interminables de todas las causas que están detrás del interés en tener maestros y maestras profesionalmente capacitados y al día con las nuevas corrientes pedagógicas. Nos parece más actual y coherente abordar la cuestión considerando las acciones que ya se están implementando y que, ellas sí, develan un verdadero interés por parte de las autoridades en la necesidad de formación docente en el Ecuador.

Así, por ejemplo, direcciones gubernamentales como la DINAMEP han creado una división exclusiva para la formación docente la cual es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del conocimiento y desarrollo tecnológico. El ministerio de Educación encuentra elaborando proyectos de mejoramiento en la formación inicial, tanto de Educación Inicial y de Básica. En la actualidad se encuentra en la ejecución de estudios en el campo de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar los perfiles “profesigráficos” de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente. Hay en estos planteamientos con la Política No. 7 del Plan Decenal de la Educación que trata la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes,



mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos.

Asimismo, se puede encontrar en el '*Plan decenal de educación 2006-2015*' los criterios que respaldan la necesidad de una capacitación profesional del cuerpo magisteril, específicamente en las justificaciones de la *Política 7: 'Revalorización de la Profesión docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de trabajo y calidad de vida'*, donde se señala como un factor fundamental en los procesos de mejoramiento de la calidad educativa es "*el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y de calidad de vida*" (M. E. C., Plan Decenal de Educación).

### **3.3.6 Síntesis**

Se inició este capítulo con una definición de necesidad formativa y con el señalamiento que el dominio de una asignatura no es el único requisito que debe asumir el docente, sino además que es indispensable construir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente. La formación del profesorado debe generar un saber integrador que trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

Se pasó inmediatamente a abordar la cuestión de las '*competencias profesionales*', señalándose particularmente la dependencia de sus definiciones al contexto laboral y económico y definiéndosela como la capacidad individual para aprender actividades que para su aplicación efectiva necesiten de planificación, ejecución y control independientes.

Posteriormente se realizó una breve aproximación a cada uno de los cuatro pilares para la educación del siglo XXI, establecidos por el informe de la Unesco: 1) aprender a conocer: comprender el mundo que nos rodea y placer resultante del simple conocer; 2) aprender a hacer: los individuos están obligados a una continua capacitación en la adquisición de las destrezas para realizar los nuevos trabajos, 3) aprender a vivir juntos:



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

adquisición de la empatía, la existencia de un compromiso con el otro y 3) aprender a ser: conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo dueños de sus propias existencias.

En el acápite dedicado exclusivamente a las ‘competencias profesionales docentes’ se señaló la dependencia que tiene la formación de los profesionales de la docencia con respecto a la sociedad que se pretende construir o justificar. A su vez se procedió a establecer varios patrones de competencias que el docente debe adquirir para su ejercicio profesional, considerando para ello los aportes de investigadores como Perrenoud, Fernández y otros.

Finalmente, se trataría la cuestión de la necesidad de formación en nuestro país, destacándose el hecho que las nuevas políticas gubernamentales ubican al docente en un rol activo en la construcción del sistema educativo.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

# **4.**

# ***Metodología***



#### **4.1. Diseño de investigación**

La presente investigación se estructura bajo el tipo mixto cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial); en base a este tipo de investigación el trabajo investigativo que se presenta trata de aunar los elementos cuantitativos-cualitativos para responder más ampliamente y de una manera profunda el planteamiento del problema propuesto por la UTPL en su guía didáctica.

La investigación mixta cuantitativa-cualitativa, consigue aproximarnos de una manera más detenida al tema investigado y trata de alejar los datos innecesarios que encontramos en el camino de la investigación; este tipo de investigación trata de centrarnos de manera fiable al tema, es decir, gracias a los datos cuantitativos-cualitativos que fueron conseguidos en nuestro trabajo investigativo podemos fortalecer de mejor manera la problemática; de este modo, nuestro estudio no se basa exclusivamente de datos teóricos o de datos estadísticos en demasía, sino que en lugar de eso, los datos cuantitativos-cualitativos se correlacionan para reforzar nuestro tema de estudio.

Para realizar el presente trabajo, hemos utilizado el siguiente tipo de investigación: DESCRIPTIVO-HISTÓRICO; que nos permitió ir avanzando paulatinamente nuestra investigación de campo; es decir ir aplicando las encuestas a los titulados de la UTPL, y directivos de los establecimientos educativos. Los mismos que facilitaron los datos confiables para elaborar este informe. Aquí se han presentado algunas dificultades para contactarlos, ya que se ha tenido que viajar San Juan Bosco y Pananza, que se encuentran aproximadamente a unos 100 km. De Gualaquiza, para realizar en su totalidad en forma personal las encuestas; también en el caso de algunos titulados hemos tenido que pedir permiso en nuestras instituciones de trabajo en horas laborables ya que el único momento de encontrarlo era en horas de trabajo; sin embargo nos queda la satisfacción de haber compartido en parte sus experiencias. La Guía Didáctica es un instrumento que está diseñada metodológicamente para poder entender con facilidad y



es de mucha valía ya que orientó en la elaboración del presente trabajo. La Bibliografía Básica está incluida en la Guía Didáctica y sirvió para capacitarnos en conceptos y obtener criterios sólidos y amplios del tema investigado.

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

Los participantes de la investigación fueron las personas que han obtenido la titulación en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, todos ellos fueron sugeridos por el equipo planificador de la propia universidad; para la selección de los participantes de la investigación se tomó en cuenta el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas.

Las personas que fueron investigadas fueron:

1. Personas tituladas de la UTPL pertenecientes al Cantón Gualaquiza de la provincia de Morona Santiago.
2. Autoridades de las Instituciones Académicas.

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

**4.3.1 Técnicas:** Encuesta y entrevista.

**4.3.2 Instrumentos:** Se utilizaron los siguientes instrumentos de investigación los mismos que se adjuntan en el apartado de anexos:

- Un cuestionario, dirigido a los profesores titulados en Ciencias de la Educación fueron diseñados por la UTPL en base a una necesidad de actualizar datos, con la finalidad de proyectarse a tener nuevas estadísticas; además se utilizó otro cuestionario dirigido a los directivos de las Instituciones Educativas.
- Se utilizaron los códigos establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, de acuerdo con lo siguiente:



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

En primer lugar se utiliza un código para los titulados que fueron graduados en la UTPL. Los cuestionarios de investigación de la tesis que consiste en tres letras mayúsculas y los dígitos del 1 al 10, así por ejemplo MOS 1... MOS 10. Para los directivos también se utilizaron las encuestas diseñadas por la UTPL, pero estas no tenían ningún código.

Ambos cuestionarios persiguen la finalidad de recolectar información para determinar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL; cabe recalcar que, estos instrumentos de investigación (cuestionarios) fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), siendo los mismo, adaptados y validados a la reglamentación y el entorno nacional por el equipo planificador de la Escuela de ciencias de la Educación.

Cabe mencionar que, la mayor parte de los encuestados laboran en establecimientos educativos en los cuales no existen suficientes centros de informática; por ejemplo, en San Juan Bosco hay 3 centros de computación y en Gualaquiza sólo existen 6 centros de computación, este número no satisface ni puede capacitar adecuadamente a los estudiantes de estos cantones; las consecuencias frente a esta situación son nefastas y negativas, sobre todo para el sistema educativo de San Juan Bosco y Gualaquiza, al no disponer de la cantidad necesaria y suficiente para los estudiantes de los establecimientos educativos.

**4.4. Recursos.-** Para el presente trabajo se ha considerado todos los recursos suficientemente necesarios de los cuales son los siguientes:

**4.4.1. Humanos:** Titulados de la escuela Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes actualmente viven en diferentes lugares del cantón Gualaquiza y San Juan Bosco.

**4.4.2. Materiales:**

- Cámara fotográfica
- Teléfono
- Computadora
- Flash memore
- Esferos



- Copias Xerox
- Anillados
- Internet
- Impresora
- Papel bond
- Sobres de manila

#### 4.4.3. Económicos:

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
400	Fotocopias de cuestionarios	0.03	12.00
3	Impresiones	20	60.00
3	Empastados de tesis	30	90.00
3	Digitación	30	90.00
1	Pasajes	80	80.00
1	fotografías	30	30.00
1	Material de escritorio	50	50.00
1	Equipos	200	200.00
1	Servicio de internet	80	80.00
		TOTAL	692.00

#### 4.5. Procedimiento:

- **Recolección de los datos:** Para realizar el marco teórico se tuvo una primera fase, en la cual, se recogió toda la información en relación a los temas planteados en los diferentes capítulos.
- **Redacción y Edición:** Como segunda fase, con la información recolectada se procedió a la redacción y edición de los correspondientes capítulos.
- **Encuestas:** Respetando el cronograma de actividades impartido por la UTPL, se ha aplicado las encuestas, tomando en cuenta las sugerencias recibidas en la primera asesoría presencial.
- **Tabulación:** Una vez obtenido los resultados se procedió a tabular de acuerdo a los formatos diseñados por la UTPL, para luego enviar los resultados a la Directora de la Tesis.
- **Análisis e interpretación:** Para realizar el análisis e interpretación de los resultados se tomó como referencia la visión y misión de la UTPL. Las



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

frecuencias y porcentajes de los diferentes datos de las tablas permitieron hacer el análisis crítico, reflexivo y creativo de los resultados.



# 5.

## *Análisis e Interpretación de Resultados*



### 5.1 Caracterización sociodemográfica

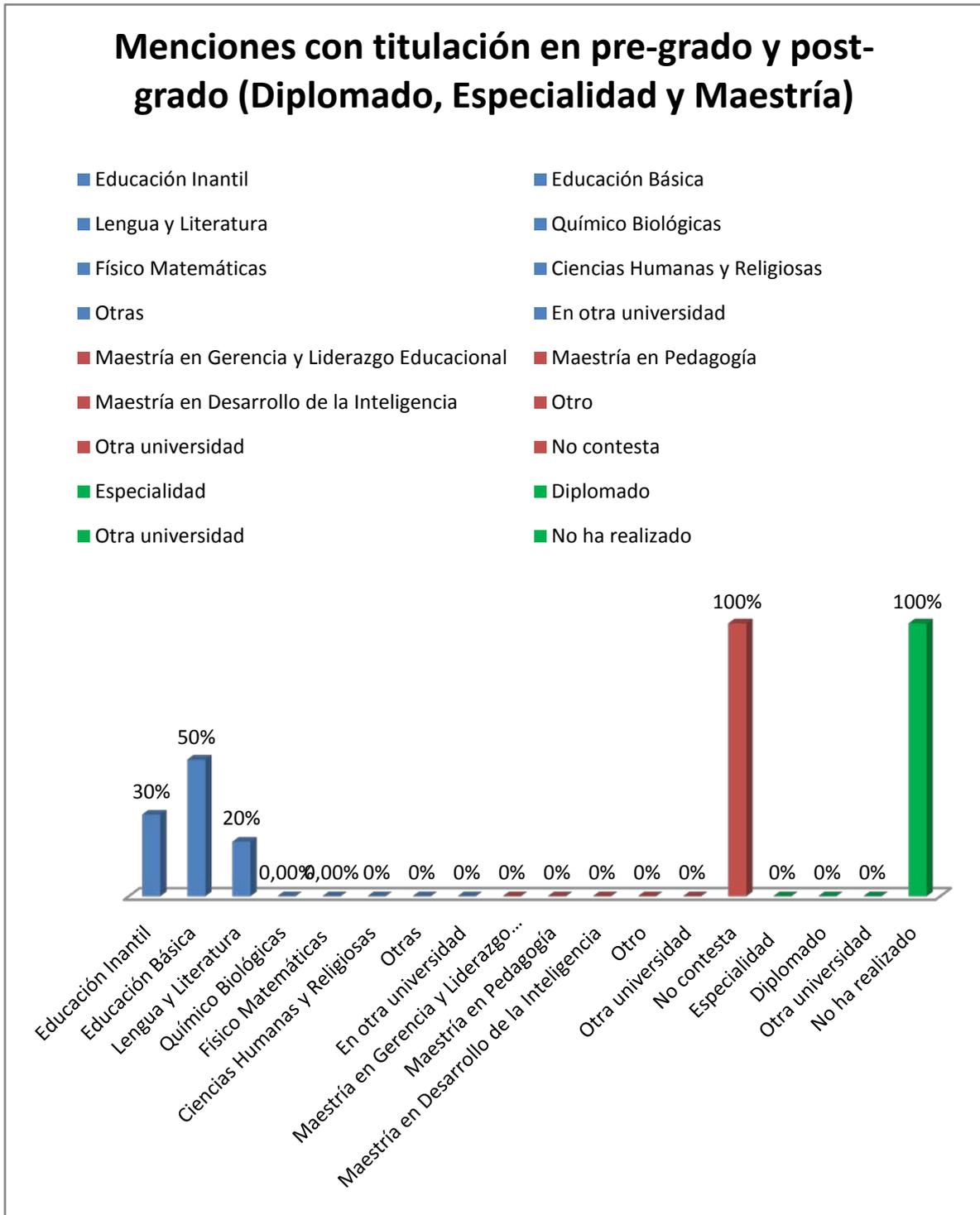
El objetivo de este apartado es caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CCEE de la UTPL. Para lo cual se procede a exponer los resultados obtenidos de la entrevista planteada a los graduados en la UTPL.

**Tabla 1**  
**Menciones con titulación**

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	3	30,0
Educación Básica	5	50,0
Lengua y Literatura	2	20,0
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	10	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Especialidad</b>	-	-
<b>Diplomado</b>	-	-
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 1  
Menciones





## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

De lo que se puede observar, el 50% de los encuestados, ha estudiado Educación básica. A continuación, con un 30% de aceptación, se encuentran los encuestados que han estudiado Educación Infantil. Sólo un 20% de los encuestados ha estudiado la Especialidad de Lengua y Literatura. Siendo estos, como veremos más adelante, los únicos estudios realizados por los titulados en cuestión, debemos tener en cuenta que todos ellos están titulados en Ciencias de la Educación. Esta situación hace suponer que existe una mayor demanda de docentes de este nivel que en los niveles de bachillerato. De hecho, los niveles de deserción escolar generalmente ocurren en el bachillerato, lo cual hace que la población a estos niveles sea inferior y, proporcionalmente, se requieran menos docentes que en la Educación Básica.

Ninguno de los encuestados responde a la pregunta, lo cual significa que no han realizado ningún estudio en post-grado. Se sabe, por otro lado, que todos los docentes entrevistados están titulados en los últimos cinco años. Esta situación deja mucho que desear en la formación continua que requiere el docente para estar a la altura de las expectativas y necesidades sociales que obligan al maestro a una constante formación académica. Sin embargo, no siempre una titulación en superior es sinónimo de una buena práctica educativa, pero no deja de ser la garantía de la preparación del docente a nivel superior.

Si no existen estudios en maestrías, tampoco se sabe que ninguno de los encuestados haya realizado estudios menores pero de cuarto nivel como la Especialidad o Diplomado en la Universidad Técnica Particular de Loja u otra Universidad. Normalmente la formación inicial del docente, resulta ser una actividad motivante que le permite al futuro maestro introducirse en el campo educativo y fijarse metas claras para emprender un proceso formativo y llegar a la profesionalización, sin embargo, no siempre las posibilidades económicas permite el acceso a la educación formal para seguir obteniendo títulos de niveles todavía más superiores. Sin embargo, Cárdena y otros (2006-61) son claros en señalar la actitud que el docente debe asumirse para nunca dejar de estudiar: *“Un docente, como cualquier otro profesional que no quiera verse prontamente rezagado, marginado y cargado de conocimientos obsoletos, debe vivir en un permanente proceso de aprendizaje.* Lastimosamente, los docentes

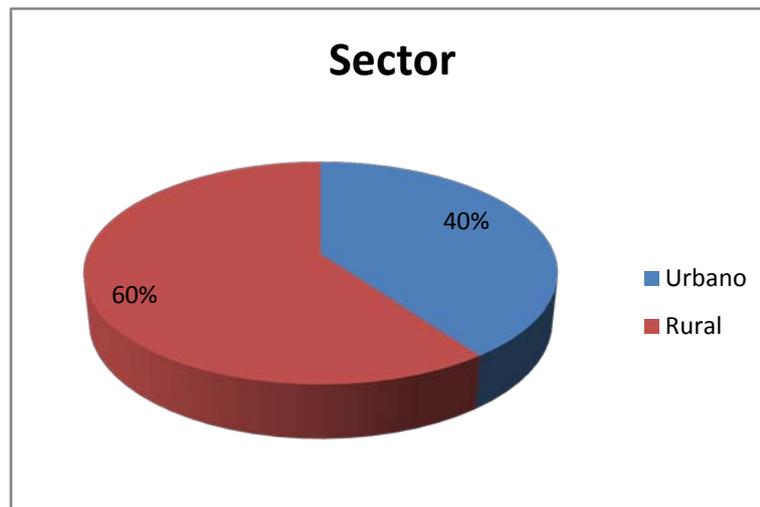


estudiados han desatendido esta necesidad de continuar con su perfeccionamiento profesional, síntoma que podría ser simplemente temporal.

**Tabla 2**  
**Sector de la Institución Educativa**

Sector	f	%
Urbano	4	40,0
Rural	6	60,0
No Contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 2**  
**Institución Educativa**



De los casos estudiados, el 60% se desenvuelve dentro del Área Rural, mientras que, un porcentaje menor como es 40% de los encuestados se desenvuelve en la zona Urbana. En definitiva, estaríamos hablando de docentes mayormente dedicados a su profesión en las zonas rurales. Esta situación se debe a que en la Amazonía las distancias son muy grandes y no se consideran urbes sino únicamente a las cabeceras cantonales, como es el caso de Gualaquiza. Por lo expuesto se podría entender que caracterizar a los docentes como profesores rurales, conlleva a entenderlos de manera muy especial durante todo el ejercicio docente, pues requieren cubrir muchas necesidades especiales que posiblemente en las comunidades o zonas donde se desenvuelven aún no lo han hecho.



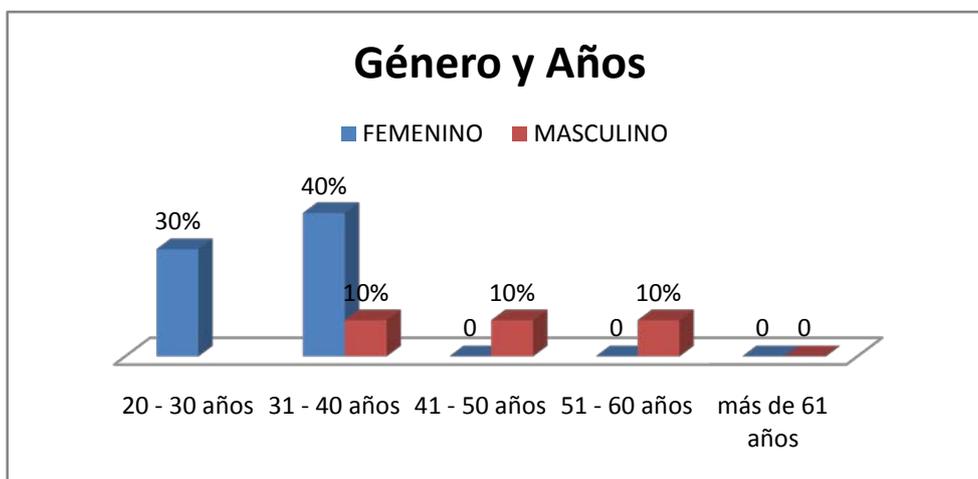
**Tabla 3**

**Género y años**

Edad	Género	Femenino		Masculino		Total
		F	%	F	%	
20 - 30 años		3	30,0	-	-	3
31 - 40 años		4	40,0	1	10,0	5
41 - 50 años		-	-	1	10,0	1
51 - 60 años		-	-	1	10,0	1
más de 61 años		-	-	-	-	0
No contesta		-	-	-	-	0

**Gráfico 3**

**Género-Edad de años cumplidos**



Respecto a la edad, se percibe un elevado porcentaje (40%) de graduados en la UTPL se encuentra en una edad comprendida entre los 31 a 40 años. Por otro lado, existe un porcentaje representativo (30%) de estudiantes que se encuentran en una edad entre los 20 a 30 años de edad. Esta situación demuestra que la mayoría de docentes son jóvenes o tienen una tendencia joven lo cual suele generar mayor empatía con los adolescentes sin embargo la experiencia de los pocos docentes titulados es complementaria y necesaria para el desenvolvimiento académico.

**Tabla 4**

**Lugar De Residencia**

<b>Provincia de Residencia</b>	Morona Santiago
--------------------------------	-----------------

**Tabla 5**

**Centro Asociado**

<b>Centro Asociado donde estuvo matriculado</b>	Gualaquiza
---	------------



Respecto al lugar de residencia de los titulados que se están estudiando, se puede constatar que todos lo hacen en la Provincia de Morona Santiago. El lugar donde se han matriculado y han mantenido una relación directa con la UTPL es el Centro Asociado del cantón Gualaquiza. Ello demuestra que todos los titulados encuestados pertenecen a una zona de residencia que o es cercana o es la misma donde está ubicado el Centro Asociado.

## **5.2. Situación laboral**

El objetivo que tiene este segundo apartado es determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral. Para lo cual se ha propuesto indagar la relación de sus estudios con el ejercicio docente, el tiempo de trabajo, las satisfacción personal, entre otras.

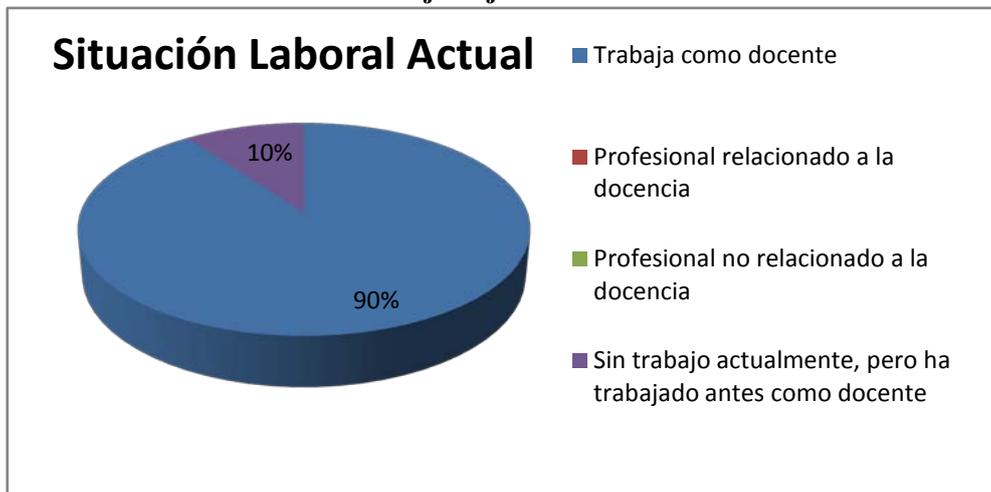
**Tabla 6**  
**Situación Laboral Actual**

<b>Situación laboral actual</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	9	90,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	-	-
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	10,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 4

Situación refleja mejor su situación laboral



El 90% de los casos estudiados se dedica a la labor docente. Únicamente el 10% manifiesta una situación distinta como es el hecho de hallarse sin trabajo actualmente pero que anteriormente ha trabajado como docente. No se dispone de profesionales relacionados a la docencia, tampoco que no trabaja o se haya relacionado con la docencia. La condición laboral, en este caso, es muy favorable pues casi todos se ajustan a la preparación en Ciencias de la Educación, a excepción del titulado que no trabaja. Es importante tener en consideración las satisfacciones personales que supone hallar trabajo en el campo en el cual el docente se ha preparado.

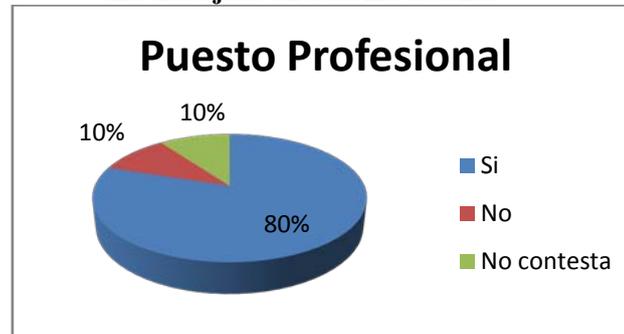
Tabla 7  
Ha trabajado antes como docente

Ha trabajado antes como docente	f	%
Si	8	80,0
No	1	10,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 5

Ha trabajado antes como docente



El 80% de los profesionales titulados se ha desenvuelto alguna vez como docente. El 10% señala que no lo ha hecho, mientras que, un similar 10% prefiere no contar. Esta situación pone de manifiesto la vocación y entrega al servicio docente pues la mayoría de titulados manifiestan que anteriormente también han trabajado en calidad de docentes. La reflexión sobre la práctica docente acerca del puesto profesional debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta. Es necesario que exista una renovación de la concepción sobre el docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la sociedad, y tradicionalmente ha sido rezagado por ser una actividad poco remunerada.

Tabla 8

Otro puesto profesional

Trabajadores actuales como docentes	f	%
Si	1	10,0
No	8	80,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Tabla 9

Otras Actividades profesionales

Entrevista autoridades		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
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)	Ninguno	Trabajos docentes, recreativos (entrenamientos), culturales (danzas)

Gráfico 6

Otro puesto profesional



Respecto de los docentes, se sabe que, mayormente, el 80% de ellos no ocupa ningún otro puesto profesional. Un 10% de ellos afirma que si, si se desenvuelve en otro puesto profesional. Sólo un 10% prefiere no contestar. La docencia sería también una profesión que debe ser valorada como cualquier otra, puesto que, como explica Musgrave la situación profesional se caracterizaría porque el experto que la ejerce emplea su conocimiento para beneficiar a sus clientes, condición que sirve de fundamento al hecho social de ‘las profesiones’, y según este criterio la profesión docente compartiría tal característica (pág. 271). Musgrave también destaca las características que todas las profesiones, incluida la docencia, comparten. Estas son: a) los conocimientos precisos; b) el control del ingreso en la profesión; c) un código de moral profesional; d) la libertad en el ejercicio de la profesión; e) los organismos profesionales; f) la aceptación por parte de la opinión pública.

Por otro lado, en la entrevista realizada a las autoridades educativas, señalan que, aparte de la carga como docente, los graduados en la UTPL realizan otras actividades mismas



que son de carácter cultural, como es la creación y entrenamiento en danzas. Cuestiones que encuentran como características propias de los titulados en la UTPL son el dibujo, manualidades, música y danza, así como la oratoria.

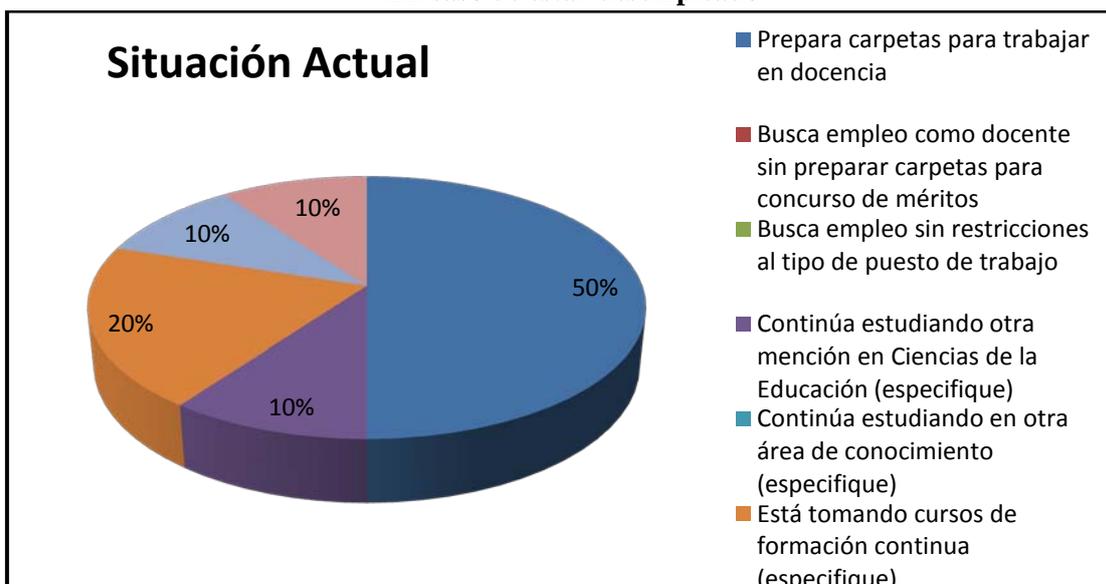
**Tabla 10**  
**Desempleado**

En caso de estar desempleado	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	5	50,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	1	10,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	-	
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	2	20,0
Otras situaciones (especifique)	1	10,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 11**  
**Incentivos por parte de la Institución**

Entrevista autoridades		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos	Ninguno	Ninguno

**Gráfico 7**  
**En caso de estar desempleado**





## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

En caso de estar desempleado, la situación actual que manifiestan los docentes es de encontrarse preparando carpetas (50%) para ejercer la docencia. Un sector de titulados menor (20%), señala por su parte que actualmente está tomando cursos de formación continua. Por su parte las autoridades del plantel manifiestan que no entregan ningún tipo de incentivo desde la autoridad educativa hacia los titulados para mejorar el trabajo profesional. Situación que deja mucho que desear en las autoridades educativas pues no estimulan al docente para que se mantenga en constante preparación.

**Tabla 12**  
Ámbito de su especialidad

Especialidad	f	%
Si	9	90,0
No	1	10,0
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 13**  
Habilidades adicionales

Entrevista autoridades		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?	Dibujo	Música y danza
	Manualidades	Oratoria

**Gráfico 8**  
Ámbito de su especialidad





## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

Se sabe que, el 90% de los titulados, ventajosamente, se desempeña en un puesto acorde a su especialidad. Coincide este dato, plenamente, con los datos en los que se ven involucradas las personas que trabajan como docentes. Existiendo un porcentaje similar (10%) a los casos en los que no trabaja el profesional. Sin embargo esto no implica que el docente esté enteramente preparado dentro del campo profesional. En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente transmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Respecto a las habilidades adicionales como valores agregados, las autoridades entrevistadas encuentran en los titulados de la UTPL que son buenos para el dibujo, las manualidades, la música y danza, así como la oratoria. Particularidades más afines al talento personal antes que a la formación profesional en la academia.

**Tabla 14**  
Ámbito que ejerce su profesión

Ámbito	f	%
Educación Infantil	3	30,0
Educación Básica	5	50,0
Lengua y Literatura	1	10,0
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra/s(especifique)	-	-
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

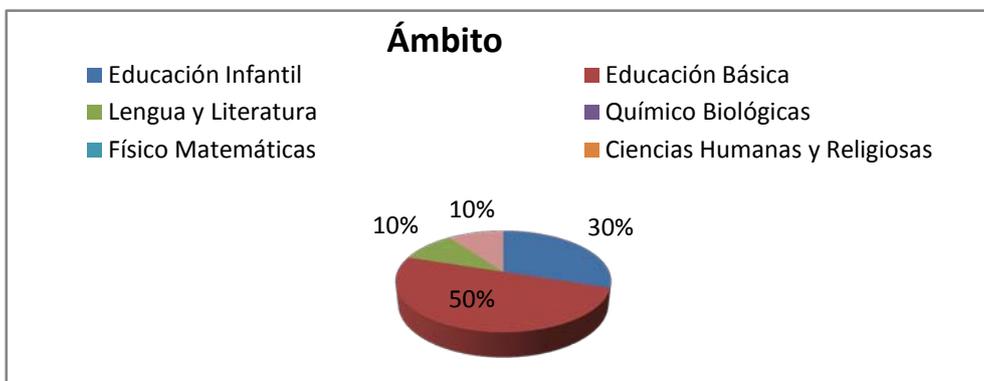
**Tabla 15**  
Expectativas con respecto al personal docente

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	Mejoramiento profesional del docente	Que cada día se superen profesionalmente
	Calidad de educación	Responsabilidad y trabajo
	Incentivos a los docentes	Buena relación con sus semejantes



Gráfico9

Ámbito que ejerce la profesión



En cuanto al desenvolvimiento por especialidad. La mitad de los docentes, 50% de ellos, se desempeña como docente dentro de la Educación Básica. . Un 30% lo hace dentro de la educación infantil. Únicamente el 10% de los especialistas lo hacen dentro del área de lengua y literatura y el restante 10% no señala nada pues corresponde seguramente al porcentaje establecido para quien no estudia. Sin embargo, dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje: sino, que es indispensable construir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Tabla 16  
Puesto actual

Cuánto tiempo lleva trabajando	f	%
0 - 5 AÑOS	3	30,0
6-10 AÑOS	4	40,0
11-15 AÑOS	1	10,0
15 - + AÑOS	2	20,0
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 10

Tiempo trabajado en el Puesto Actual



La mayoría de los docentes se encuentran laborando como tales entre los 6 a los 10 años. Un grupo que comprende al 30% de docentes, dichos docentes se encuentran laborando entre los 0 a 5 años. Más de 15 años, únicamente lo han hecho los docentes que se incluyen en el 20% de la muestra que se estudia. Existe un 10% que afirma que está trabajando menos de 15 años, pero más de 11 años. Se puede apreciar que la docencia es una actividad que presta un servicio específico a la sociedad de una forma Institucionalizada. Exige contar con unas aptitudes determinadas para su ejercicio y con un peculiar interés por la meta que esa actividad concreta persigue. Por lo tanto es necesario contar con la experiencia que únicamente los años de servicio van proveyendo en esta rama profesional.

Tabla 17

Trabajaba como docente al iniciar sus estudios

Estudios	f	%
Si	7	70,0
No	3	30,0
No Contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 11

Estuvo trabajando como docente al iniciar los estudios



El 75% de los datos establecidos afirma que sus estudios los había empezado una vez que ya estuvieron trabajando como docentes. Únicamente el 25% de los docentes señala que optó por la carrera previamente a conseguir trabajo. Se infiere que la mayoría de docentes opta por estudiar Ciencias de la Educación cuando ya ha conseguido trabajo, una situación bastante generalizada en el medio por la falta de competencia profesional la cual obliga a contratar personal no titulado para ejercer la docencia en diversos centros educativos de la zona.

Tabla 18

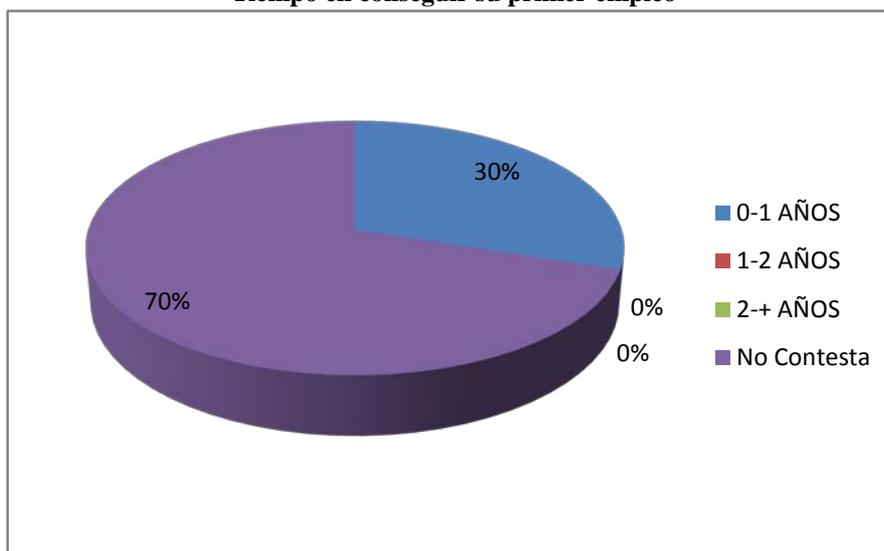
Primer empleo como titulado

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
0-1 AÑOS	3	30,0
1-2 AÑOS	-	-
2-+ AÑOS	-	-
No Contesta	7	70,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 12

Tiempo en conseguir su primer empleo



Mientras el 70% no responde a esta pregunta, existe un 30% que señala que había conseguido trabajo una vez que había obtenido el título académico. El tiempo en que había conseguido el título este porcentaje está entre los 0 a 1 año. Un tiempo bastante prudencial para la mayoría de docentes es que se haya conseguido en poco tiempo. Lastimosamente, muchos profesionales al no encontrar trabajo consideran un fracaso su profesión, pues aparte de ser mal remunerada, en ocasiones ni siquiera hay demanda. El Plan Decenal de Educación, al respecto, plantea la *revalorización de la profesión docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de trabajo y calidad de vida*, donde se señala como un factor fundamental en los procesos de mejoramiento de la calidad educativa es “*el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y de calidad de vida*” (M. E. C., Plan Decenal de Educación).

Tabla 19

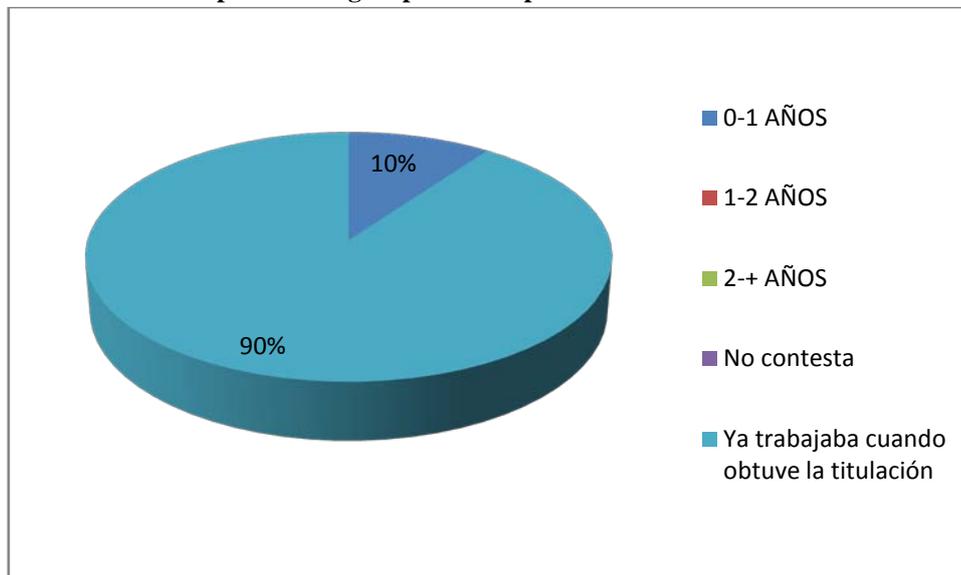
Tiempo en conseguir primer empleo como no docente

Tiempo	f	%
0-1 AÑOS	1	10,0
1-2 AÑOS	-	-
2-+ AÑOS	-	-
No contesta	-	-
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	9	90,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 13

Tiempo en conseguir primer empleo como no docente



Existe un 90% de docentes que como se ha visto anteriormente ya trabajaba cuando obtuvo el título. Para el 10% que se encuentra fuera, ha logrado conseguir trabajo en menos de 1 año. La capacidad desarrollada encontrar trabajo no siempre corresponde a la demanda laboral. Por lo tanto las capacidades entregadas en la universidad deben facultar a las personas para ejercer capacidades de producción en espacios pertenecientes a diversos sectores de actividad económica. Estas competencias se vuelven laborales cuando sirven de base para negociar un contrato de trabajo, sea bajo dependencia o de autoempleo, (Cifuentes).

Tabla 20

Tiempo trabajado como docente

¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
0-1 AÑOS	2	20,0
1.1-2 AÑOS	2	20,0
2.1-3 AÑOS	-	-
3.1 - 4 AÑOS	1	10,0
4.1 - 5 AÑOS	5	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 14

Tiempo que ha trabajado en total como docente



El tiempo en que han permanecido trabajando como docentes a partir de su titulación, varía bastante en uno y otro caso. La mitad de ellos, el 50%, ha trabajado como titulado entre los 4.1 y 5 años de edad. 20% de los docentes señala que recién vienen trabajando como titulados desde hace menos de un año. Un 10% manifiesta que lo ha hecho entre los 3.1 y 4 años. Esta situación concuerda a plenitud con la afirmación de los profesores que sostuvieron haber estado trabajando al momento en que empezaron a estudiar Ciencias de la Educación.

Tabla 21

Tiempo que ha trabajado como no docente

Tiempo Trabajado	f	%
0-1 AÑOS	1	10,0
1.1-2 AÑOS	-	-
2.1-3 AÑOS	1	10,0
3.1 - 4 AÑOS	1	10,0
4.1 - 5 AÑOS	-	-
No contesta	7	70,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 15

Tiempo que ha trabajado como no docente



El tiempo que ha venido trabajando en un puesto profesional como no docente, según los encuestados, quienes en un 70% prefieren no contestar. 10% señala que es entre 0-1 año, entre 1.1 y 2 años un tanto igual y con un similar 10% manifiestan que trabajan como profesionales no docentes entre 3.1 y 4 años de edad. Al parecer la mayoría de docentes ha optado pronto por la actividad docente pues no ha realizado otro trabajo que no sea la docencia. Pocos son los casos en los que se han desempeñado como no docentes, es decir, en otras actividades laborales.

Tabla 22

Cambio de Lugar de Residencia

Cambio de Lugar de Residencia	f	%
Si	1	10,0
No	9	90,0
No Contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 16

Cambio de Lugar de Residencia



En el trabajo en que se desenvuelve como docente al 90% de los encuestados no le ha demandado cambiar de lugar de residencia. En un 10% manifiesta que si ha tenido que radicarse en otro lugar de trabajo. En este caso, mayormente, se sabe que ha sido beneficioso mantenerse en el mismo lugar de residencia donde ha conseguido una plaza de trabajo. En estas zonas de la Amazonía obviamente, por cierto, los niveles de competencia profesional son muy escasos. Esto se demuestra en la presente situación donde la mayoría puede conseguir trabajo con relativa facilidad. Ventajosamente, la contratación, sea donde sea, es un momento de gran importancia para el ejercicio profesional del docente. Son los parámetros que registrarán la situación laboral del profesional durante su ejercicio y el punto de partida para toda la carrera.

Tabla 23

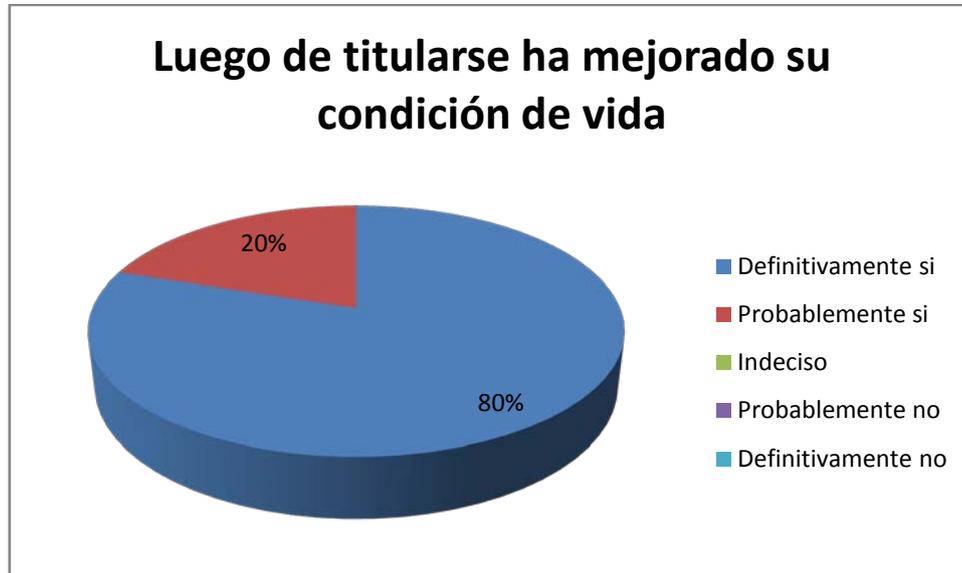
Condición de vida

Condición de vida	f	%
Definitivamente si	8	80,0
Probablemente si	2	20,0
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>



Gráfico 17

Condición de vida



En lo concerniente a que si los titulados han mejorado su condición de vida o no, se sabe que, en su mayoría, señalan que definitivamente sí. Es decir, se sienten satisfechos por haber estudiado y haberse titulado en la UTPL en un 80%. Un 20% aunque no está indeciso, señala que probablemente si ha mejorado su calidad de vida. Lastimosamente existen una serie de factores que han puesto en tela de juicio la profesión docente como una actividad de prestigio social dentro de la sociedad, especialmente ecuatoriana. Por ventaja, las actuales consideraciones hacia la educación pública asumidas por el gobierno actual ven lo necesario de presentar unas directrices en la contratación del personal docente que estén acordes con la situación económica del país.

### 5.3. Contexto Laboral

El objetivo en este tercer apartado, es reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Para lo cual se procede a estudiar el tipo de establecimiento, tipo de relación laboral, niveles que oferta el establecimiento, entre otras cuestiones que atañen al contexto donde se desenvuelve el titulado de la UTPL. Para ello se exponen gráficos y tablas referentes a la situación laboral.



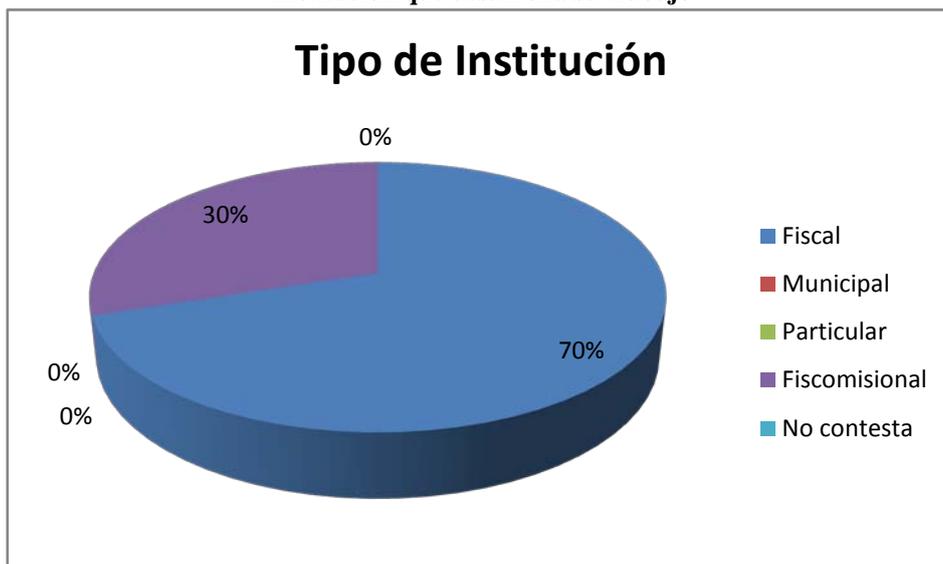
**Tabla 24**  
Tipo de Institución

¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?	f	%
Institución educativa fiscal	7	70,0
Institución educativa municipal	-	-
Institución educativa particular	-	-
Institución educativa fiscomisional	3	30,0
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 25**  
Cursos de Formación

ENTREVISTA AUTORIDADES		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	Inclusiva educativa	Los compañeros participan en su mayoría de los cursos que dicta el Ministerio
	Desarrollo del pensamiento o crítico	
	Ciencias Naturales	

**Gráfico 18**  
Institución que desarrolla su trabajo



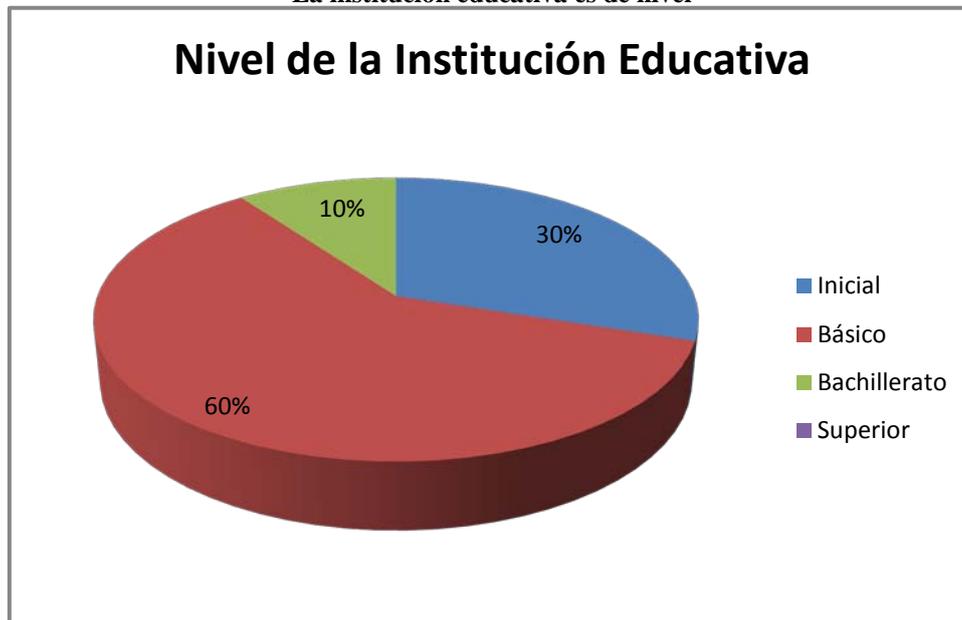
El tipo de institución es determinante en el contexto laboral. En este caso, la mayoría de docentes pertenecen a entidades fiscales, así es que llegan a un 70% de pertenencia a dichas instituciones. Por su parte, las instituciones fiscomisionales de acuerdo a las que se pertenecen los encuestados es de 30%. Por lo tanto, al parecer, su relación es estrechamente cercana a la educación pública estatal. La aspiración del docente es obtener un nombramiento dentro del Magisterio, lo cual le permitiría acceder a mejor remuneración, entre una serie de ventajas que la Actual Ley de Educación promueve. Las instituciones fiscomisionales, por su parte, también son difundidas en la Amazonía, sin embargo, perciben recursos fiscales en su mayoría.



**Tabla 26**  
La institución educativa es de nivel

Nivel	f	%
Inicial	3	30,0
Básico	6	60,0
Bachillerato	1	10,0
Superior	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 19**  
La institución educativa es de nivel



El 60% de los docentes afirma que su institución educativa presta sus servicios educativos a nivel de Educación General Básica. El 30% de los encuestados afirman que su entidad ofrece servicios educativos hasta el nivel inicial. Únicamente un 10% de docentes sostiene que educa a nivel de bachillerato. Estos niveles, sin embargo, requieren de capacitación profesional continua. A propósito, el Art. 349, señala que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.



Tabla 27

Relación laboral con la institución educativa

Relación Laboral	f	%
Nombramiento	8	80,0
Contrato indefinido	-	-
Contrato ocasional	2	20,0
Reemplazo	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Tabla 28

Requerimiento de más personal

Entrevista autoridades			
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado	
3. ¿Requiere de más personal docente?	No	Si	
		Nivel	Ámbito de conocimiento
		Tercer nivel	Docencia

Gráfico 20

Relación laboral tiene con la institución educativa



La relación laboral con la institución educativa, de acuerdo a su estabilidad ahí, está determinada por dos tipos. El primero abarca al 80% de encuestados, mismo que señala que tiene una relación laboral mediante nombramiento. Por su parte, el 20% de los educandos, manifiesta que su relación laboral con la institución educativa funciona mediante contrato ocasional. Una de las políticas del Plan Decenal plantea la necesidad de la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. Al respecto, una autoridad educativa sostiene que requiere de más personal docente titulado en tercer nivel dentro del campo de la docencia.



Tabla 2

Relación laboral

¿La relación laboral es/era...?	f	%
A tiempo completo	9	90,0
A tiempo parcial	1	10,0
Por horas	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

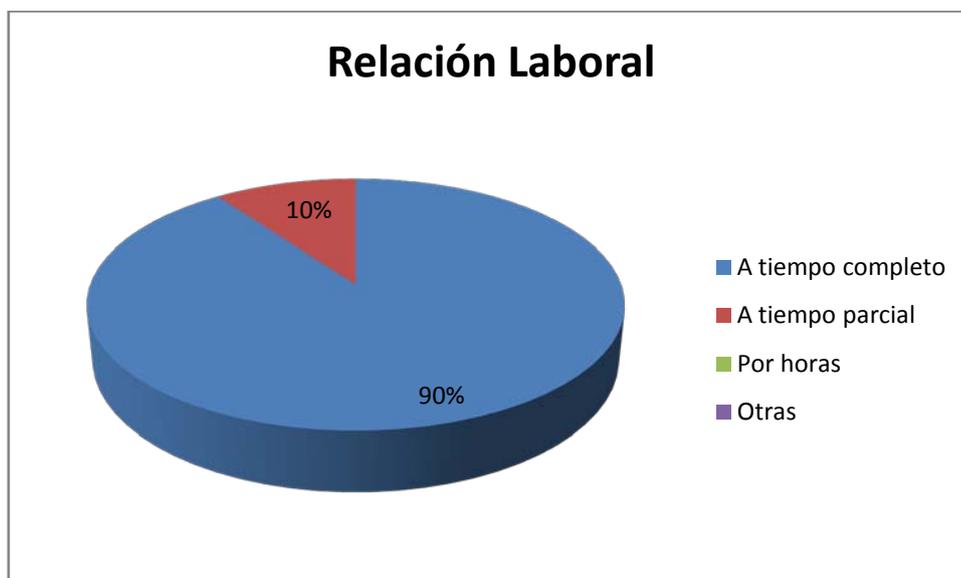
Tabla 30

Solicitudes de Empleo

Entrevista autoridades		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	No especifica	50

Gráfico 21

Relación laboral



La relación laboral con la institución donde laboran que se mantiene, según el punto de vista de los encuestados, es a tiempo completo. No obstante, un 10% de los encuestados señala que su relación laboral con la institución donde se desempeña es a tiempo parcial. Por su parte, la Ley Intercultural de Educación, plantea como derecho del docente recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes.



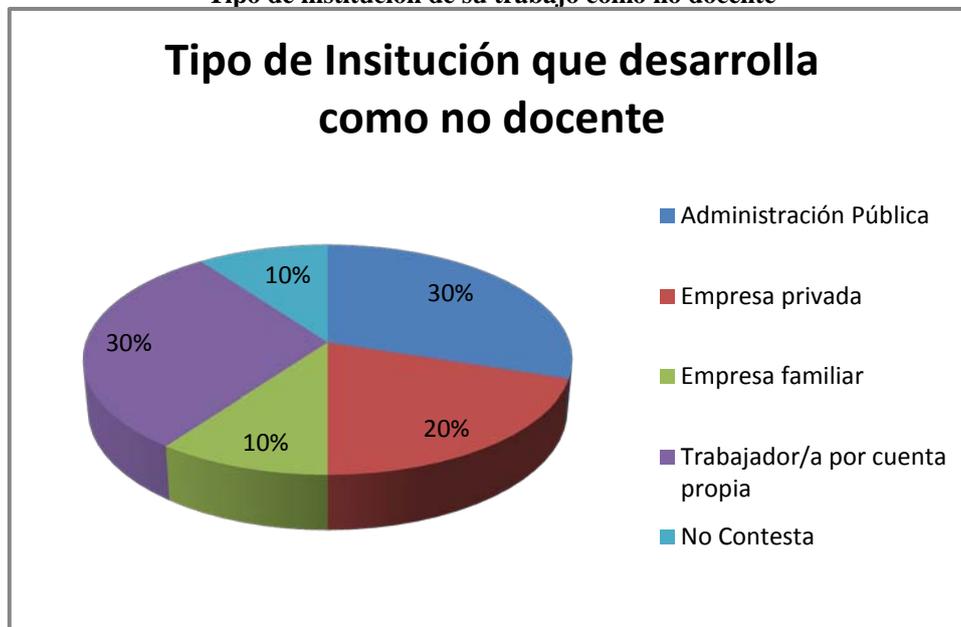
Tabla 31

Tipo de institución de su trabajo como no docente

Puesto no docente	f	%
Administración Pública	3	30,0
Empresa privada	2	20,0
Empresa familiar	1	10,0
Trabajador/a por cuenta propia	3	30,0
No Contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Gráfico 22

Tipo de institución de su trabajo como no docente



El tipo de institución donde anteriormente se desenvolvía el encuestado es principalmente de administración pública pues ocupa el 30% de afirmaciones recogidas. Le sigue otro 30% que afirma que anteriormente, cuando no laboraba como docente, se dedicaba a actividades económicas por cuenta propia. En menos escala, pero con un 20% de aceptación, se encuentran aquellos graduados que trabajaban en empresas de carácter mixto. Menos son los que trabajaban en empresas familiares. Existe, por lo tanto, una variada procedencia laboral en el historial de trabajo de los titulados en el UTPL en este caso.



Tabla 32

**Titulación exigida donde trabaja**

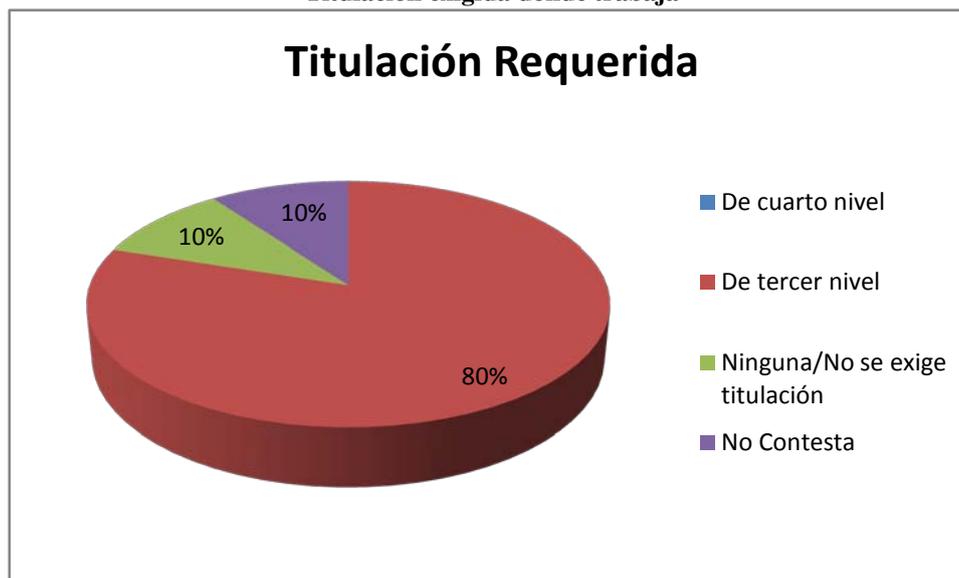
Titulación	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	8	80,0
Ninguna/No se exige titulación	1	10,0
No Contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Tabla 33  
Requisitos Exigidos

Entrevista autoridades		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	Título Docente	Tener título Docente
	Experiencia Laboral docente - informe técnico de supervisión	Experiencia profesional
	Presentar documentos de SENRES - declaración juramentada	Experiencia académica a través de cursos

Gráfico 23

Titulación exigida donde trabaja



Para dichos puestos como docentes, las titulaciones exigidas eran mayormente de tercer nivel. Es decir disponer de título universitario. Un 10% no responde y otro tanto igual manifiesta que no se exigía titulación para el puesto de trabajo en el que anteriormente trabajaban. Es bastante particular este acontecimiento considerando que existe poca competencia profesional en el medio. En ocasiones, no obstante, los centros educativos deben ceder y permitir que sean bachilleres quienes ejercen la profesión docente. Así es como muchas personas logran acceder por contrato a la



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

educación fiscal desde la cual empiezan a estudiar para obtener un título que respalde su situación y les permita acceder finalmente al Magisterio. A propósito las autoridades sostienen que es indispensable la titulación para laborar en sus instituciones educativas del mismo modo que ocurre con la experiencia profesional que consideran de mucha importancia para ejercer la docencia.

A continuación, la formación mediante cursos de actualización es importante para calificar a un docente apto para ingresar a la institución. En ocasiones se solicita un informe técnico de supervisión, así como los requisitos legales como es el documento de la SENRES y la declaración juramentada.

**Tabla 34**  
**Tipo de relación laboral tiene o tenía**

Tipo de Relación Laboral	f	%
Laboral indefinida	6	60,0
Laboral de duración determinada	2	20,0
Otras situaciones (especifique)	-	-
No Contesta	2	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

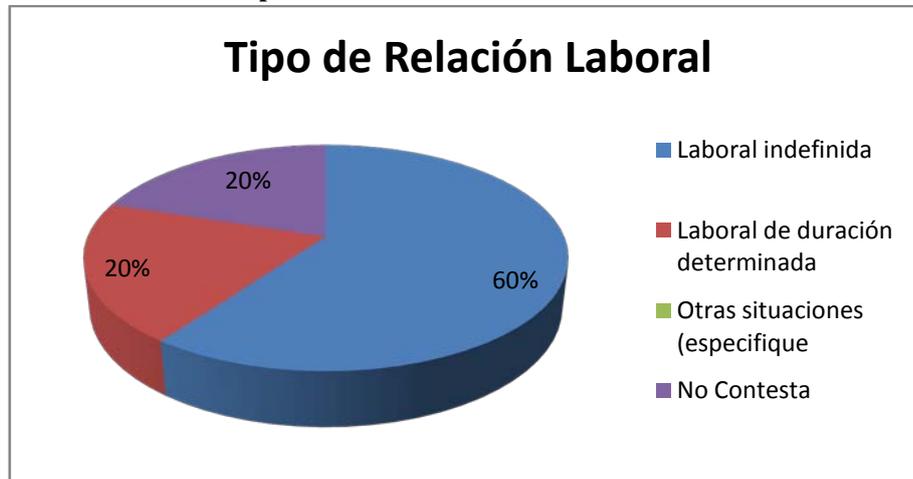
**Tabla 35**  
**Desempeño de los Docentes**

Entrevista autoridades				
Pregunta	Primer encuestado		Segundo encuestado	
	Con experiencia	Docentes que recién ingresan	Con experiencia	Docentes que recién ingresan
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	Buena	Regular	Conocer su campo	Inseguros
	Planificación, organizada	Sin experiencia	Resultados positivos	
	Organiza su trabajo	Desinformados	Excelente capacidad	



Gráfico 24

Tipo de relación laboral tiene o tenía



El tipo de relación que el docente había tenido anteriormente o tiene con la institución donde trabajaba como no docente es de carácter indefinido mayormente, así lo sostiene el 60% de los titulados. Un 20% afirma que su contrato es o era de duración determinada. Paradójicamente una de las competencias que se le exige al docente es la competencia relacional, la cual está destinada para mantener y desarrollar buenos estados de convivencia con los demás seres humanos, en todos los espacios en los que el ser humano actúa. Alimentada por la capacidad de desarrollo del mundo valorativo-actitudinal de cada individuo y en complementariedad con los conocimientos y procedimientos pertinentes. Esta actitud que debe presentar el docente no se corrobora normalmente con aquella actitud en la relación laboral que viene dada desde el Ministerio de Educación, en la cual encuentra mucha hostilidad para poder encontrar el puesto con nombramiento.

Los directivos de la institución consideran que existen algunas diferencias entre los docentes que tienen algunos años de experiencia y aquellos que recién ingresan a la institución educativa.

Como se puede ver se manejan varios prejuicios en detrimento de los docentes novatos en quienes encuentran puros defectos a diferencia de los docentes con experiencia en quienes encuentran mayormente calificativos positivos.

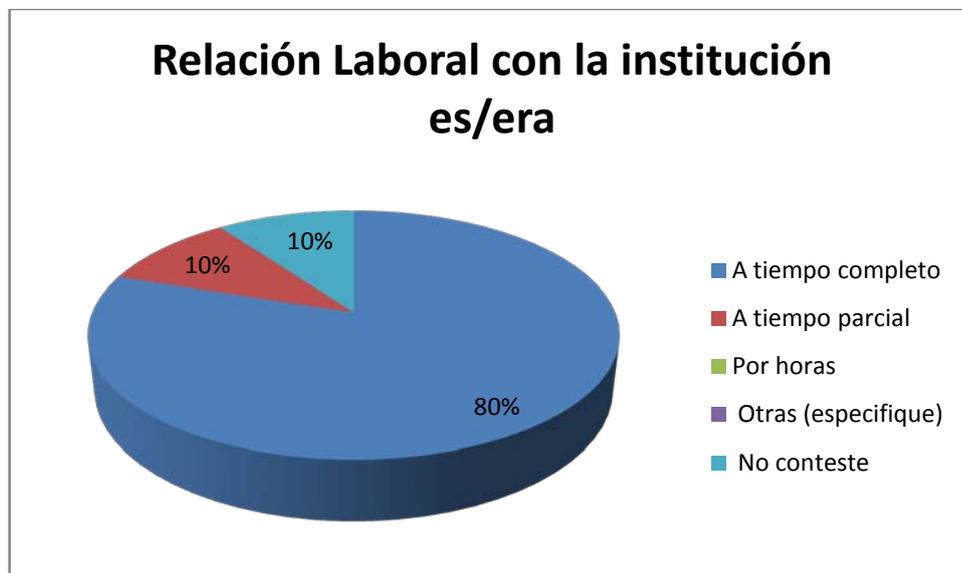


**Tabla 36**  
La relación laboral es/era

Relación Laboral	f	%
A tiempo completo	8	80,0
A tiempo parcial	1	10,0
Por horas	-	-
Otras (especifique)	-	-
No conteste	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 25**

La relación laboral es/era



La relación laboral con la institución eso era a tiempo completo cuando no trabajaba como docente según el 80% de los encuestados. Para el 10% el tipo de relación que mantiene o mantenía como no docente era de carácter parcial. El tipo de relación laboral para aquellos que no laboran como docentes es también a tiempo completo en su mayoría como se observa en el gráfico 25. Es importante gozar de estabilidad laboral pues de este modo el profesional no tiene que gastar energías buscando trabajo en otros medios que le puedan garantizar una seguridad laboral.



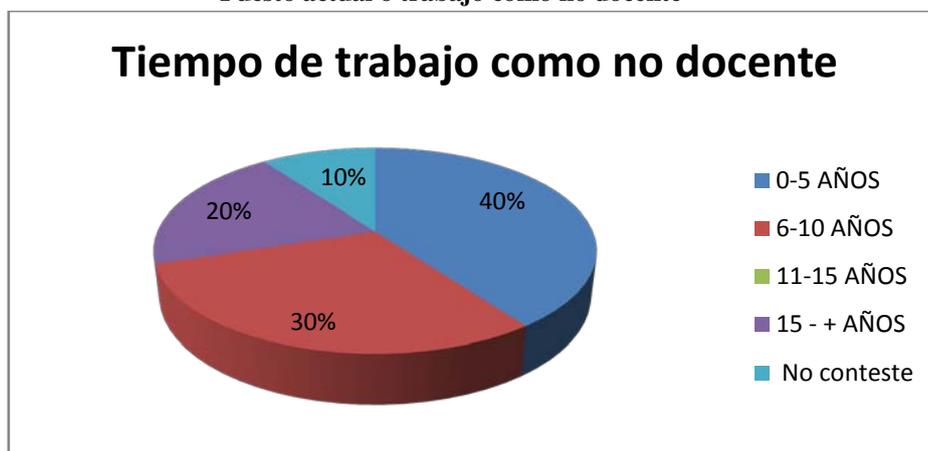
Tabla 37

Puesto actual o trabajó como no docente

Tiempo Trabajado	f	%
0-5 AÑOS	4	40,0
6-10 AÑOS	3	30,0
11-15 AÑOS	-	-
15 - + AÑOS	2	20,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Gráfico 26

Puesto actual o trabajó como no docente



Aunque la pregunta es bastante equívoca, pues cuestiona ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje? Los titulados encuestados manifestaron algunas respuestas. El tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o en el último trabajo donde laboró como no docente, principalmente es menor a 5 años, al menos así lo dice el 40% de los encuestados. El intervalo entre 6-10 años comprende a los titulados que trabajaron o trabajarán los titulados como no docentes en un 30%.

Más o menos, durante el último año, han recibido unas 50 de solicitudes de empleo en la institución educativa. Un número bastante grande. Afirma, por otro lado, que actualmente requieren un docente titulado en tercer nivel, aunque no especifican de qué especialidad.



### 5.4 Necesidades de formación

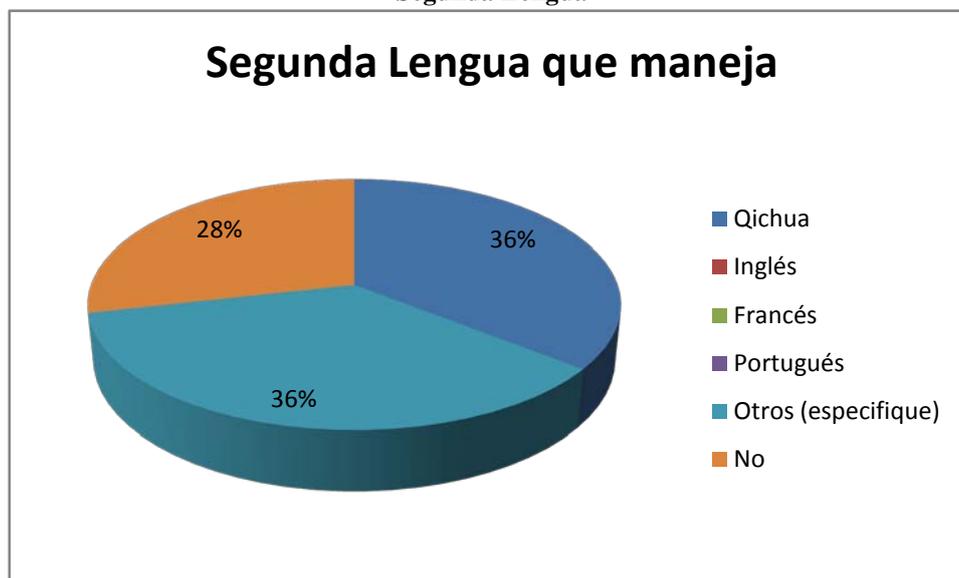
El último apartado tiene por objetivo “identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores). Es así que, se procura indagarlas necesidades de la lengua, informática y cursos que desean realizar los docentes.

Tabla 38  
Segunda Lengua

¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
Quichua	1	10,0
Inglés	-	-
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros (especifique)	1	10,0
No	8	80,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Gráfico 27

Segunda Lengua



La mayoría de docentes afirma conocer y manejar una segunda lengua. El 36% manifiesta que maneja la lengua quichua. Un 36% está allegado a otro tipo de lenguas que conocen y dominan, podría tratarse de la lengua Shuar, aunque no se puede afirmar que así sea definitivamente. En menor grado, 28%, los docentes sostienen que no manejan ninguna lengua a parte del español. El empezar a estudiar una lengua distinta a la materna, puede servir como elemento decisivo en la ‘formación continua’. Sin



embargo, en este punto vale señalar que aquel miedo a quedarse rezagado frente a la renovación constante de los conocimientos en lenguas extranjeras lo cual puede degenerar en un gratuito afán por mejorar el *currículo vitae*, o simplemente incrementar los ingresos, lo que de por sí no es malo siempre que no se convierta en el único fin de quien todavía debería preservar el sentido místico de su profesión.

Tabla 39  
Informática

¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
Si	8	80,0
No	2	20,0
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

Tabla 40  
Tareas que ejecuta el docente

Entrevista autoridades		
Pregunta	Primer encuestado	Segundo encuestado
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTP)	Los docentes son parte de la comisión: deportiva, económica, socio-cultural, gobierno estudiantil.	Revisión de las tareas que ya fueron comprendidas, realizando recuperación y retroalimentación en horas extracurriculares

Gráfico 28  
Manejo de la Informática





## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

El 80% de los docentes sostiene que maneja el ordenador a nivel de usuario. Sólo un 20% de docentes sostiene que no sabe manejar la computadora en su nivel más básico. Por lo tanto, existe un nivel bastante desarrollado en el dominio del ordenador. Los vertiginosos cambios en el conocimiento, las ciencias y la técnica hacen que la formación inicial recibida por el docente y con la cual certificaría su profesionalización, resulte insuficiente, aun si esta formación fue de altísima calidad o si fue adquirida en las mejores universidades. Es que el incesante avance de las humanidades, las ciencias y las tecnologías (por ejemplo la actual omnipresencia de las TIC's en nuestras cotidianidades), junto a la infinita variedad de comunidades, escuelas y alumnos, obliga al apareamiento de nuevas soluciones que den frente a los acuciantes problemas que se requieran resolver.

Las autoridades manifiestan que los docentes son parte de la comisión: deportiva, económica, socio-cultural, gobierno estudiantil, así como revisión de las tareas que ya fueron comprendidas, realizando recuperación y retroalimentación en horas extracurriculares. Estas son actividades complementarias que realizan los titulados en Ciencias de la Educación en la UTPL.



**Tabla 41**  
Cursos que requiere actualización

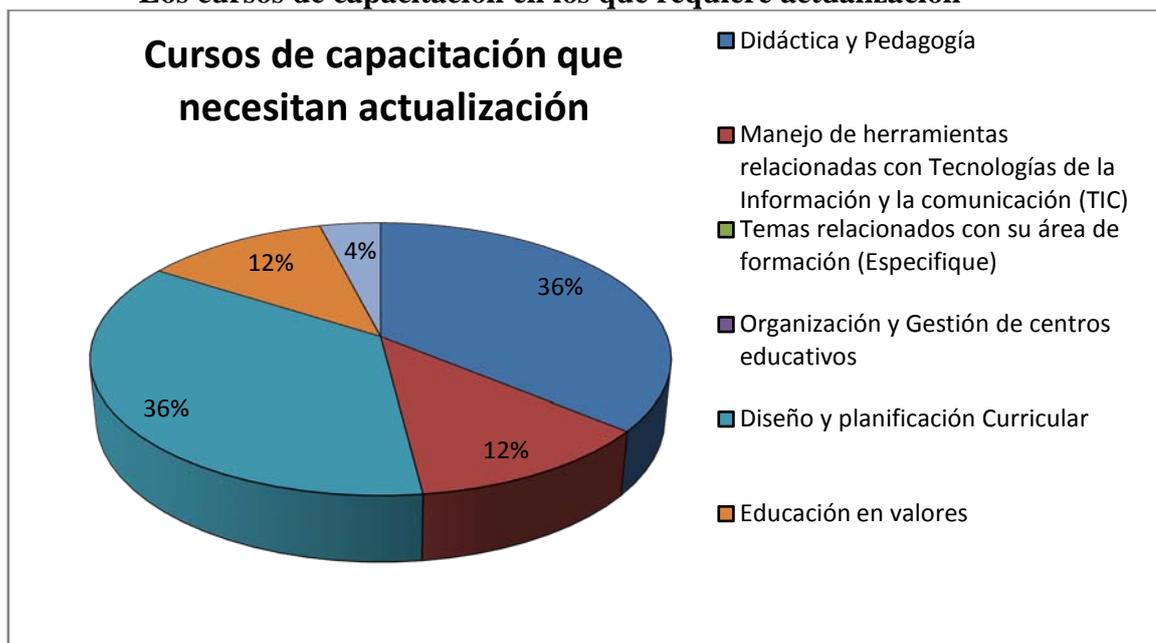
¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	34,6
Manejo de herramientas relacionadas con (TIC)	3	11,5
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	1	-
Organización y Gestión de centros educativos	-	-
Diseño y planificación Curricular	9	34,6
Educación en valores	3	11,5
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento)	1	-
No me interesan	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>92,3</b>

**Tabla 42**  
Desempeño Laboral

ENTREVISTA AUTORIDADES		
PREGUNTA	PRIMER ENCUESTADO	SEGUNDO ENCUESTADO
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	Comunicación	Reconocimiento de autoridades, comunidad, alumnos.
	Compañerismo	Incentivo económico por parte del ministerio.
	Responsabilidad	

**Gráfico 29**

Los cursos de capacitación en los que requiere actualización





## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

El 36% de los encuestados sostiene que el tema que más falta hace es en didáctica y pedagogía. En un porcentaje similar los docentes sostienen que requieren de capacitación en Diseño y Planificación Curricular. En menor porcentaje se encuentran aquellos que solicitan cursos de manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación. Así los sostiene el 12% de titulados. Igualmente, otro 12% considera que le hace falta capacitarse en Educación en valores. Únicamente un 4% sostiene que requiere capacitación en otros ámbitos como puede ser la multiculturalidad, la educación ambiental, desarrollo del pensamiento, etc. Al respecto, la DINAMEP, hace un seguimiento a los docentes y trata de garantizar que el proceso educativo que se imparte dentro del país sea de calidad o que mejore cada día más. Las nuevas políticas establecen que la formación docente deberá capacitar para el desempeño eficaz en cada uno de los respectivos niveles del sistema educativo. De igual manera se ubica al docente en un rol activo en la construcción del sistema educativo.

Los factores que según las autoridades favorecen al buen desempeño laboral son la buena comunicación, el compañerismo, la responsabilidad, el reconocimiento de autoridades, comunidad y alumnos. Otro factor es la buena remuneración económica por parte del estado. Las actividades que el docente realiza la persona de la institución particularmente graduado en la UTPL, son comisiones deportivas, económicas, socio-económica, gobierno estudiantil. Consideran bastante considerado la revisión de las tareas que ya fueron comprendidas, realizando recuperación y retroalimentación en horas extracurriculares.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

# **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



### **6.1. Conclusiones:**

En el transcurso de esta investigación, y una vez finalizada la misma, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado la situación laboral actual de diez titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en la provincia de Morona Santiago, mismos que se han matriculado en el Centro Asociado del cantón Gualaquiza.
2. La situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL, misma que determina que los titulados se han graduado mayormente en Educación Básica y que al momento no disponen de ningún título de cuarto nivel. La mayoría de ellos pertenece al género femenino y se encuentran laborando como docentes.
3. La relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral no tiene incentivos de parte de la parte administrativa para los empleados. Los docentes manifiestan laborar mayormente dentro del ámbito de su especialidad no más de diez años. Con el título no han tardado en conseguir trabajo más de un año y, en su mayoría ya trabajaban cuando se graduaron.
4. El contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL es mayormente dentro del ámbito fiscal en Educación Básica. La mayoría tiene nombramiento por lo que su relación laboral es indefinida y a tiempo completo.
5. Las necesidades de formación en base al mercado laboral están enfocadas principalmente en cursos de formación sobre diseño y planificación curricular, así como didáctica y pedagogía.



## **6.2. Recomendaciones:**

Con el fin de que esta investigación tenga una repercusión en los círculos académicos y en la sociedad, se señalan las siguientes recomendaciones, poniéndolas a consideración de los lectores:

1. Los profesionales de la docencia deben estar dispuestos a someterse a continuas evaluaciones, sin temor a que el señalamiento de ciertas falencias evidencien problemas que deban ser solucionados a través de la formación continua. Para ello, es fundamental que los centros de enseñanza establezcan programas de capacitación para cada uno de sus integrantes.
2. Es necesario el establecer políticas micro-institucionales en cada centro educativo, las cuales deberán obedecer a las particularidades de cada institución, es decir, no convertirse en proyectos calcados de modelos ya establecidos.
3. Todas las universidades y centros de educación superior del país, deberían impulsar proyectos de investigación similares a los organizados por la UTPL, pues estos han demostrado su utilidad en el diagnóstico de la situación real que viven los titulados una vez se enfrentan con el día a día.
4. Se sugiere que las instituciones educativas programen permanentemente cursos de capacitación, para actualizar constantemente los conocimientos de los docentes.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**7.**

# **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

Aguerrondo, I. (s.f.). *oei.es*. Recuperado el 17 de diciembre de 2010, de <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>

Arregui, M. Á., Cassal, N., Joancomartí, R., Pérez, J., & Villalba, J. (Edits.). (1999). *Enciclopedia general de la educación*. Barcelona: Océano.

Barros, T. (2008). No es posible la revolución ciudadana sin revolución educativa. En C. Crespo Burgos (Ed.), *Hacia una educación de calidad en el Ecuador. Enfoques y experiencias innovadoras*. Cuenca, Loja, Quito: Promebar.

Biddle, B. J., Good, T. L., & Goodson, I. F. (2000). *La enseñanza y los profesores. La profesión de enseñar*. (J. Bayo Margalef, Trad.) Buenos Aires: Paidós.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2005). *Ley de carrera docente y escalafón del magisterio. Reglamento, legislación conexa, concordancias* (Primera edición ed.). Quito, Pichincha, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Cortina, A. (20 de febrero de 1998). *ÉTNOR*. Recuperado el 14 de noviembre de 2010, de <http://www.etnor.org>

M.E.E. (2011 de Enero de 2011). *Oficio circular No 0002 DM 2011*. Recuperado el 14 de Enero de 2011, de <http://www.educacion.gov.ec/upload/contrato%20docentes.pdf>

Martínez-Otero Pérez, V. (2006). Consideraciones pedagógicas sobre la comunidad educativa: el paradigma de la "escuela-educadora". *Revista Complutense de educación*, XVII (1), 51-64.

Musgrave, P. W. (1972). *Sociología de la educación* (Primera edición ed.). (J. A. Iglesias, Trad.) Madrid: Herder.

Navarro Navarro, L. (2004). (UNESCO, Ed.) Recuperado el 12 de Octubre de 2010, de La escuela y las condiciones sociales para aprender y enseñar: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd63/1443165.PDF>

Parramón ediciones. (2001). *Manual del educador. Recursos y técnicas para la formación en el siglo XXI*. (1a ed., Vol. 1ro). Barcelona, España: Parramón ediciones.

Perlo, C. (1998). *Hacia una didáctica de la formación docente*. Rosario: Homo sapiens ediciones.

Taberner Guasp, J. (1999). *Sociología y Educación*. Madrid, España: Tecnos.

Venegas, H. (2008). Educación de calidad para todas y todos: una propuesta ciudadana para el ejercicio de derechos en el ámbito educativo. En C. Crespo Burgos (Ed.), *Hacia una educación de calidad en el Ecuador. Enfoques y experiencias innovadoras*. (págs. 63-77). Cuenca-Loja-Quito: Promebar, Procetal.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

# 8.

# ANEXOS



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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





# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



Código titulado:

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

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano	.....	1
<input type="checkbox"/> Rural	.....	2

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

<input type="checkbox"/> Sí	.....	1
<input type="checkbox"/> No	.....	2

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



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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

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

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

..... años ..... meses



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años ..... meses

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1
---	---

## A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

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

<input type="checkbox"/> Sí.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

### PARA TODOS

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

<input type="checkbox"/> Qichua.....	1
<input type="checkbox"/> Inglés.....	2
<input type="checkbox"/> Francés.....	3
<input type="checkbox"/> Portugués.....	4
<input type="checkbox"/> Otros (especifique).....	5
<input type="checkbox"/> No.....	6

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

<input type="checkbox"/> Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter.....)	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Definitivamente sí.....	1
<input type="checkbox"/> Probablemente sí.....	2
<input type="checkbox"/> Indeciso.....	3
<input type="checkbox"/> Probablemente no.....	4
<input type="checkbox"/> Definitivamente no.....	5

### DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

<input type="checkbox"/> Hombre.....	1
<input type="checkbox"/> Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

*Gracias por su colaboración*



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

Código del Investigador:

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El documento fue tomado de la ANECA2 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial. En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

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

- \_\_\_\_\_
• \_\_\_\_\_
• \_\_\_\_\_

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

SI [ ] NO [ ]

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI [ ] NO [ ]

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

Table with 2 columns: NIVEL and Ámbito de conocimiento. Each column has three bullet points with lines for text entry.

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

Table with 2 columns: CON EXPERIENCIA and DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN. Each column has three bullet points with lines for text entry.

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

SI [ ] NO [ ]

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
• \_\_\_\_\_
• \_\_\_\_\_

2 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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

*Gracias por su colaboración*



**DOCENTES TITULADOS EN LA UTPL.**



Lcda. Mosquera Barros Carmen Dorila



Lic. Luz Marina Morocho Chica (Bolivia)



Lic. Herráez Orellana Carlos



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*



Lic. Cajamarca Malla Verónica



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**DIRECTORES / EMPLEADORES**



Prof. Ávila Ordoñez Wilson Alcivar



Lic. Remache Rea Segundo Wilfrido