



# **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 San Gabriel provincia del Carchi en el año 2011

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

**AUTORA:**

Pastás Hernández Ximena del Rocío

**MENCIÓN:**

Físico Matemáticas

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabian Jaramillo S.

**DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Mgs. Alicia Capa Alvarado

**CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL**

**2011**

# **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Alicia Capa Alvarado**

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

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

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

(f).....

Loja, junio del 2011

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

Yo, Ximena del Rocío Pastás Hernández, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f).....

C.I. 0400823928

## **AUTORÍA:**

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

(f).....

C.I. 0400823928

## **DEDICATORIA**

A Dios, por no abandonarme, por demostrarme que soy una de sus hijas preferidas, por ayudarme a salir adelante y permitirme realizar el sueño más importante de mi vida.

A mis Padres con mucho respeto y cariño.

A mis sobrinos Emily, William y María Gabriela

A mi hija María Augusta, le presento este trabajo fruto de nuestro esfuerzo y perseverancia, tarde pero seguro, este triunfo es de las dos gracias por apoyarme.

A mi hijo David Francisco fuente de motivación e inspiración.

A mi esposo Augusto, pilar fundamental para mi superación

## **AGRADECIMIENTO**

Han sido muchas las personas que han contribuido y ayudado, de una u otra forma, a la realización de esta tesis por esto quiero manifestarles mi más sincero agradecimiento.

Quiero empezar agradeciendo a Dios, quién me dio la fe, la fortaleza necesaria para salir adelante pese a las dificultades, por colocarme en el mejor camino, iluminando cada paso de mi vida, y por darme la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A la Universidad Técnica Particular por darme la oportunidad de hacer realidad mis sueños con su formación humana y profesional, al excelente grupo de profesionales de la UTPL que me guiaron de la mejor manera para facilitarme el camino para llegar a mi meta

A mi tutora la Mgs. Alicia Capa por sus orientaciones en la realización de este trabajo, quien supo aclarar todas mis dudas y compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia, al grupo de titulados y directores que con mucha amabilidad me colaboraron para llenar las diferentes encuestas, y poder obtener la información necesaria.

A mis hermanos Carmita y Willan por tener siempre palabras de aliento, los llevo en el corazón.

A Rosi y Armandito, gracias por todo su apoyo, paciencia, tiempo y valiosos conocimientos que me sirvieron de gran ayuda, son unos excelentes amigos

A mi familia por estar siempre ahí, por su ánimo y confianza depositada en mi. En especial a mis hijos, a los que he procurado transmitir que el mejor legado que les puedo dejar es la educación. Y a mi esposo por su comprensión, su ánimo y su tiempo.

# INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4 El género y la profesión docente	12
3.1.5 Síntesis	15
3.2 CONTEXTO LABORAL	17
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	17
3.2.2 La demanda de educación de calidad	19
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo	20
3.3.4 Políticas micro: institucionales	25
3.3.5 Síntesis	26
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	28
3.3.1 Definición	28
3.3.2 Competencias profesionales	29

3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	29
3.3.4	Competencias profesionales docentes	32
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	35
3.3.6	Síntesis	35
4.	METODOLOGÍA	39
4.1	Diseño de la investigación	39
4.2	Participantes de la investigación	39
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	40
4.3.1	Técnicas	40
4.3.2	Instrumentos	40
4.4	Recursos	41
4.4.1	Humanos	41
4.4.2	Institucionales	41
4.4.3	Materiales	41
4.4.4	Económicos	41
4.5	Procedimiento	42
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	44
5.1	Caracterización sociodemográfica	44
5.2	Situación laboral	49
5.3	Contexto laboral	58
5.4	Necesidades de formación	64
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1	Conclusiones	68
5.2	Recomendaciones	70
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	72
8.	ANEXOS	74

## 1. RESUMEN

El presente estudio aporta un acercamiento a la “**Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación**”, cuyo tema es un componente trascendental que nos permitirá responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano. y de sus implicaciones académicas; en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato, basándose en la información de una encuesta personal realizada a los titulados en la UTPL, durante los períodos 2005 -2010 y a 2 directivos de las Instituciones Educativas, con la ayuda de dos cuestionarios tomados de la ADECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación); adaptados y validados por el equipo planificador de la escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Cabe anotar que la muestra es de 8 titulados residentes en la provincia del Carchi y Sucumbíos, investigación realizada en el mes de enero del año 2011.

Los Docentes de la muestra graduados en la UTPL, en su mayoría son en el nivel básico, actualmente 7 de 8 se encuentran laborando en el ámbito de su formación profesional en su mayoría trabaja en el en el sector rural, en una institución fiscal, de los cuales el 50% con nombramiento y el restante con nombramiento ocasional a tiempo completo y cuando empezaron a estudiar todos ya estaban trabajando en la docencia.

La Educación Básica está en manos de docentes jóvenes cuya edad oscila entre 20 -30 años y del género femenino 6 de 8 titulados son del género femenino.

Nuestros titulados necesitan tener las facilidades respectivas por parte de la UTPL para seguir postgrados ya que ninguno lo ha realizado y también cursos de una segunda lengua como inglés muy indispensables en la actualidad para afrontar los desafíos del siglo XXI.

## 2. INTRODUCCIÓN

Las políticas educativas y la responsabilidad de las instituciones de educación superior miden la calidad de la enseñanza en función de su capacidad para satisfacer apropiadamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana.

El más fecundo aporte de la universidad del siglo XXI dependerá de cómo se viva en ella con espíritu y valores, y desde esa dimensión desarrollar la ciencia y su efectivo aporte a la sociedad, también enriquecer la formación desde el ámbito de lo experimental y lo experiencial, hacia los mayores horizontes y la mayor dignidad para el ser humano, como plantea la dimensión abierta y universal del humanismo cristiano, como consecuencia de lo anotado surge la universidad a distancia para suplir las falencias de la educación formal.

Aparece entonces la Modalidad Abierta y a Distancia (MAD) de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en 1976, con la finalidad de cubrir una necesidad que tenía el país de profesionalizar a la mayoría de los maestros que no tenían la titulación adecuada, considerando que estas personas no podían acceder a la educación presencial, debido a las ocupaciones laborales, familiares y la distancia, cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades, que promulgan los organismos nacionales e internacionales.

La UTPL siempre ha tenido como principal protagonista al estudiante y es así que en el año de 1998 opta el *Programa Nacional de Investigación* como deber y obligación de titular a sus egresados en lugar de las tesis que muchas veces terminan amontonadas en las bibliotecas de las universidades apenas consultadas y que poco tenían que ver con la realidad y mucho menos iban a ser capaces de cambiar en algo la situación de nuestro país.

Con la primera investigación realizada en 1998 participaron 1107, en 1999 participaron 290 egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación; ahora en el periodo noviembre 2010 – junio 2011 participarán alrededor de 227 egresados los mismos que serán partícipes activos de la última fase de formación, **previa la obtención del título de Licenciatura en ciencias de la Educación**, en las diferentes menciones con la siguiente temática: “Situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación” que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles: Educación inicial, básica y bachillerato del Ecuador durante el periodo 2005 – 2010, el tema y muestra (9 u 8 titulados por investigador) fueron designados por el equipo de planificación del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación, **donde los egresados tendrán la oportunidad de investigar no solo motivados por el único fin de la titulación sino también pensando en el aporte positivo y de cobertura nacional que este programa busca alcanzar.**

La investigación es tipo pizzle, por lo que se ajusta a la metodología del proceso, a la participación del estudio a distancia y la gran distribución territorial de los estudiantes de esta modalidad. Los instrumentos y técnicas de investigación a utilizar son los cuestionarios dirigidos a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y para empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar). Donde se sigue un solo proceso metodológico de investigación, la observación directa de modo que se puede conocer con mayor certeza la panorámica nacional del problema en nuestro contexto con un único objetivo general determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y así poder caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados, determinar la relación entre formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los directivos.

El trabajo que a continuación se presenta está dividido en tres capítulos, los mismos que son el resultado de una ardua investigación cuyos temas nos ayudarán a tener una idea más clara de la realidad docente.

En el primer capítulo denominado *Situación laboral docente*, se trata de abordar los temas de formación inicial docente y formación continua, la contratación y la carrera profesional, la condición de enseñanza y aprendizaje y sobre el género y la profesión docente.

En el segundo capítulo *Contexto laboral*, se aborda los temas sobre el entorno educativo, la comunidad educativa, la demanda de educación de calidad, las políticas educativas y las políticas micro: institucionales.

En el tercer capítulo *Necesidades de formación docente*, se aborda sobre las competencias profesionales, los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, las competencias profesionales docentes y las necesidades de formación en el Ecuador.

Información que nos ayudará a desarrollar el trabajo de investigación, y después del análisis respectivo podremos realizar un diagnóstico descriptivo de la situación laboral y de las necesidades básicas para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicio de acuerdo a expectativas y realidades.

Con esta primera aproximación se pretende cubrir el vacío de información global y objetiva existente acerca de las circunstancias en que desempeñan su trabajo los docentes titulados en la UTPL.

## **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

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

**La formación** Es el esfuerzo sistemático y planificado dirigido a la modificación o desarrollo de conocimientos, técnicas, y actitudes a través de la experiencia de aprendizaje, y a conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades (Beckley y Caple, 1990), lo que el autor nos quiere transmitir es que la formación es un proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso la docencia.

La formación inicial es una formación básica que nos permite empezar a desenvolvernosen el mercado laboral. (Marcelo y Vaillant, 2009).

Por otra parte, el incremento exponencial de los conocimientos hace que lo que aprendemos en la formación inicial tenga una fecha de vencimiento más o menos preestablecida.

Como decía (Delors, 1996) ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después de manera ilimitada. Sobre todo debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer el primer saber.

La formación inicial, el desarrollo profesional y el análisis del proceso de aprender a enseñar, han sido objeto de múltiples estudios e investigaciones. Un reciente informe de la OCDE<sup>1</sup> (2005:13) afirma que: “Las etapas de la formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían de estar mucho más interrelacionadas para crear un

aprendizaje coherente y un sistema de desarrollo para los profesores. Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida para los profesores implica para la mayoría de los países una atención más destacada a ofrecer apoyo a los profesores en sus primeros años de enseñanza, y en proporcionarles incentivos y recursos para su desarrollo profesional continuo”.

Sería más adecuado mejorar la inserción y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su carrera en lugar de incrementar la duración de la formación inicial.

Resulta útil acudir al excelente artículo escrito por David Berline (2000, p. 370) en el que realiza varias críticas a la formación inicial del profesorado “que para enseñar basta con saber la materia que enseñar es fácil, que los cursos de metodología y didáctica son asignaturas blandas, que en la enseñanza no hay principios generales válidos”, críticas que el autor considera interesadas, y producto de una visión bastante estrecha de la contribución que la formación inicial tiene en la calidad del profesorado.

**Formación Continua.** Depende de cada docente el grado de compromiso con la propia formación docente continua, para que cada saber profesoral, al ser desplegado en la formación, reúna características tales como un saber con actualización en la disciplina, un saber académico situado, portador de memoria colectiva y de utopías transformadoras de la realidad social. Un saber profesoral que no sólo conceptualice, argumente y simbolice, sino que también identifique los caminos de su acción educativa con los sentidos y la direccionalidad política de educación. (Casamajor, Dussel, Montes, Pogré, Rodríguez y Ros, 2010).

Estas connotaciones lo constituyen en un saber prudencial que se sustenta en concepciones del conocimiento como provisorio y sujeto a validaciones permanentes, un saber comprometido, responsable, con honestidad intelectual, de procedimientos y de actitudes.

La formación continua debe responder de manera equilibrada a las necesidades de los profesores y de los alumnos así como a las prioridades de las autoridades de la educación; la misma que debe ser seguida y evaluada de manera sistemática. (Wirt y Harman, 1987).

En el Art. 349 de la constitución de la república establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades estabilidad, actualización, *formación continua* y mejoramiento pedagógico y académico. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

Por consiguiente el Ministro Raúl Vallejo lanzó un programa de *formación continua para docentes* el mismo que apoya el mejoramiento académico y profesional de los maestros fiscales ecuatorianos.

El programa de formación continua para docentes busca un profesional de la educación de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo y con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula, en contextos de diversidad cultural y en ambientes democráticos.

Esta es una iniciativa de enorme importancia para avanzar hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio, en cumplimiento de la política 6 del Plan Decenal de Educación (“Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación”), y la política 7 (“Revalorización de la profesión docente”). El mismo que servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en el que la profesión del maestro volverá a tener ante la ciudadanía el alto status que merece. (<sup>1</sup>OEI, 2008).

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

El contrato se puede definir como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear y modificar derechos y obligaciones. (Cervantes, 1996)

---

<sup>1</sup> OEI Organización de Estados Iberoamericanos para la educación de ciencia y la cultura

Se entiende que para que surtan los efectos de un contrato, es necesario que las partes que van a intervenir en él, manifiesten estar de acuerdo en los derechos y en las obligaciones que van a contraer con la celebración del contrato.

La contratación laboral puede abordarse desde dos perspectivas distintas. La primera de carácter dinámico, implica reflexionar sobre el itinerario procedimental que conduce a la perfección de un contrato de trabajo: la regulación legal de los sucesivos momentos así como las distintas vicisitudes que puedan presentarse en ellas. El segundo punto de vista es estático y analiza los resultados de este proceso: se trata de conocer las diferentes modalidades de contrato laboral que el ordenamiento admite, los rasgos que las caracterizan y el régimen que le es aplicable. (Goerlich, 2010).

Según la Comisión de las Comunidades Europeas, (2004) la Contratación docente se la realiza por tres métodos: Oposición, lista de candidatos y proceso de selección abierto.

En el Ecuador a través del Oficio Circular No. 002-DM-2011 del 12 de Enero del año en curso, se pone en conocimientos las disposiciones que son de cumplimiento obligatorio que tiene relación a la contratación de Personal Docente, Administrativo y disposiciones del Personal Voluntario que percibe Bonificación y no tiene relación contractual con el Ministerio de Educación, donde: 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, 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 periodo 2011 y es obligatorio utilizar el formato del contrato de docentes por todas las instituciones del sistema educativo. (Ver Anexo 1).

Estas disposiciones deberán ser acatadas en estricto cumplimiento de la Ley (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

Las nuevas políticas dictadas por el gobierno permitieron la creación de 11870 partidas docentes que se crearon para el sector rural a finales del 2007 las mismas que serán llenadas con los mejores maestros del país a través de un rigurosos y transparente concurso de ingreso al magisterio nunca antes visto tomado de la página del (Ministerio de Educación, 2009) [www, educación.gov.ec](http://www.educación.gov.ec) (consultado 2011, 13 de enero)

**Carrera profesional.** La palabra “carrera” sugiere una tarea formidable, una larga escalada hacia el cargo de director de algo. En realidad, la carrera no es más que una sucesión de experiencias laborales o profesionales” (Hirsh, y Jackson, 2000), de acuerdo a lo manifestado por el autor se concluye que la carrera profesional es el reconocimiento a todos los progresos de nuestra vida profesional.

Se define la carrera profesional como la sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida, junto con las actividades y relaciones que experimenta. (Oltra, Curos, Diaz, Rodríguez, Teba. Tejero, 2005).

Se destacan dos ideas principales de esta definición son trabajo y tiempo, a través de los cuales la carrera proporciona una perspectiva en movimiento de la interacción entre el individuo y las organizaciones en las que trabaja.

Para <sup>2</sup>MINEDUC la carrera docente es la que contribuye al desarrollo profesional de los docentes, al fortalecimiento de estos profesionales con el fin último de fortalecer una educación de calidad para todos los niños. Eso implica una carrera que sea atractiva para los futuros profesores y para los profesores jóvenes, que ofrezca posibilidades de avanzar en la carrera de acuerdo a sus competencias y a su desempeño.

Se establecen las normas claras y consistentes que determinan la carrera docente, el ingreso a la carrera por concursos y los derechos de los profesionales de la educación. En materia de remuneraciones de los profesionales de la educación pública, sin desconocer los legítimos beneficios que derivan de las promociones, los estímulos y las

---

<sup>2</sup> MINEDUC Ministerio de Educación de Chile

remuneraciones variables, se sujeta tal cual debe ser, a lo determinado para los servidores del sector público. (Ministerio de Educación Chile, 2011).

En el **TITULO V de la ley de educación** nos habla de la **Carrera Educativa**, según el Art. 85. La carrera educativa incluye a los docentes del sistema nacional de educación

En la carrera educativa pública formarán parte aquellos que tengan nombramiento y en la particular estarán sujetos al código del trabajo de acuerdo al escalafón del magisterio nacional, que constituye un sistema de clasificación de los docentes pertenecientes a la carrera docente pública según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría, en la ley de educación está estipulado claramente los requisitos para ingresar a la carrera educativa pública, de los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes públicos y directivos de instituciones educativas públicas, del escalafón docente, de las promociones, de los estímulos, etc. (Ley de Educación Intercultural, 2011).

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

Para adentrarnos en el fenómeno educativo, es necesario partir de la conceptualización de sus tres grandes dimensiones: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

#### **La Educación.**

La educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel y Colbs, 1990).

#### **La enseñanza.**

La enseñanza puede considerarse como un proceso que facilita la transformación permanente del pensamiento, las actitudes y los comportamientos de los alumnos/as,

provocando el contraste de sus adquisiciones más o menos espontáneas en su vida cotidiana con las proposiciones de las disciplinas científicas, artísticas y especulativas, y también estimulando su experimentación en la realidad. (Pérez, 2002).

La teoría psicológica es la que da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989). También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica para obtener mejores resultados.

### **El Aprendizaje.**

Es el proceso de adquisición cognoscitiva que explica, en parte, el enriquecimiento y la transformación de la estructura interna de las potencialidades del individuo para comprender y actuar sobre su entorno. (González, 2011).

El trabajo cotidiano del profesor es hacer posible el aprendizaje de sus alumnos según (Contreras, 1990) enseñar es provocar dinámicas y situaciones en las que pueda darse el proceso de aprender en los alumnos.

Durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución

válida. De acuerdo con (Pérez, 1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

Tenemos varios aportes sobre el aprendizaje: JEAN PIAGET (Psicología Genética). LEV VYGOTSKI (Zona de Desarrollo), DAVID AUSUBEL (Aprendizaje Significativo), JEROME BRUNER (Aprendizaje por descubrimiento), ROBERT GAGNÉ (Memoria de Aprendizaje y Memoria), HOWARD GARDNER (Inteligencias Múltiples), y DANIEL GOLEMAN (Inteligencia Emocional).

**Aprendizaje Significativo.** Cuando la enseñanza por descubrimiento estaba en pleno auge, (Ausubel, 1968) propuso una teoría de aprendizaje en la que el modelo de enseñanza es la transmisión de contenidos. El argumento es que la mayor parte de los conocimientos que aprendemos no los descubrimos sino que son dados.

Aprender significativamente un determinado contenido supone comprender su significado e incorporarlo a la estructura cognoscitiva de modo que lo tenga disponible, sea para reproducirlo, relacionarlo con otro aprendizaje o para solucionar problemas futuros. El aprendizaje para ser significativo debe tener las siguientes características: coherencia psicológica, coherencia de contenidos, motivación y aplicación.

**Condiciones de enseñanza aprendizaje.** Según el (Navarro, 2002) los maestros trabajan con poco o ningún apoyo humano y/o material, el soporte pedagógico en la escuela es prácticamente inexistente y los recursos didácticos tienden a ser pocos y de baja calidad.

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

**El Género.** Como punto de partida, consideramos que el género es un principio organizador de la vida social, estructuralmente de todas las actividades humanas. (Pérez y Alcalá, 2001).

Refiriéndose al género M. Strathern. (1979, p. 136) Señala que “se trata de una especie de moldes vacíos, en los que se puede verter toda clase de nociones y de valores”. Las

nociones en que se basan van ligadas a los conceptos de sujeto, de individuo y de autonomía, en función de los que se otorgan determinados atributos, derechos y roles sociales. Contribuyendo así a la construcción de la persona como sujeto social.

Autoras como (V. Spike y Sisson, 1989) aseguran que donde mujeres (u hombres) están ausentes, los principios de género están actuando. En otras palabras, la ausencia o invisibilidad de las mujeres no sugiere neutralidad de género sino que demuestra los efectos estructurantes de la diferenciación de género. Lo que más tarde definirá diferentes cualidades, roles y actividades para mujeres y varones, asegurando de paso, la reproducción de estas estructuras discriminatorias.

(Acker, 2000) se hace las siguientes preguntas ¿Es la profesión docente un mundo de mujeres? ¿Está la enseñanza en la escuela dominada por las mujeres? Aunque asegura que casi en su totalidad del profesorado y direcciones de las guarderías y escuelas infantiles son mujeres, estas son cada vez menos a medida que avanzamos en los estudios.

No hay duda de que, en el pasado, la consideración de la docencia como una profesión de segunda si ha estado relacionada con el hecho de que, predominantemente sus miembros son mujeres (Morrish, 1978).

Es habitual considerar que la docencia es un oficio de mujeres, sin embargo, esta feminización puede tener diversas interpretaciones. Para algunos representa un indicador de desvalorización social de la actividad, en especial cuando se la compara con las profesiones clásicas como abogacía, ingeniería y medicina, etc. Dotadas de un gran prestigio social. (Andrade y Feldfeber, 2006).

¿Está la enseñanza en la escuela dominada por las mujeres? Es la pregunta que se hace (Acker, 2000), aunque señala que en casi la totalidad del profesorado y direcciones de las guarderías y escuelas infantiles son mujeres; estas cada vez son menos a medida que avanzamos en los estudios.

Las características culturalmente atribuidas al género femenino como la sensibilidad, la afectividad, la paciencia, la atención al detalle, la improvisación fueron y continúan

siendo, a pesar de los recientes avances de la teoría social, muchas veces tenidas como sinónimos de sentimentalismo, domesticidad y poco profesionalismo, aspectos condenables o poco prometedores en la conquista de mayor autoridad científica para la pedagogía y de mejores condiciones profesionales para el ejercicio de la docencia (Lauro, 1997)

### **Profesión docente.**

La llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente, existe una amplia evidencia del interés por analizar esta práctica aún antes de que se conformara el sistema educativo del estado nacional. De esta manera, griegos, romanos, o bien los padres de la iglesia de San Agustín a Tomás de Aquino, dejaron diversas reflexiones sobre el maestro, las de estos dos últimos autores sosteniendo una cosmovisión de la docencia como apostolado, proyectando una identidad profesional cercana a una tipificación de “prototipos de hombres” —modelo ideal— que de alguna forma tiene cierta repercusión aún en nuestros días.

(Alliaud, 1993) manifiesta lo siguiente:

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

Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educandos, de educación especial, de educación de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, en los términos que determine el reglamento ejecutivo. (Ley orgánica de Educación Intercultural, 2011).

### 3.1.5 Síntesis

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

La carrera profesional se inicia en la formación inicial y se prolonga durante todo el ejercicio profesional, esto no surge como resultado de la titulación, sino más bien al contrario es preciso construirla y modelarla. La formación inicial es una formación básica que nos permite empezar a desenvolvemos en el mercado laboral.

En general se observa una gran insatisfacción tanto de las instancias políticas como del profesorado en ejercicio, o de los formadores de docentes, respecto a la capacidad de las actuales instituciones de formación para dar respuesta a las necesidades de la profesión docente.

Las universidades del Ecuador que imparten carreras de Pedagogía, promueven la calidad de la formación inicial de profesores y profesoras, cuyo objetivo es que incorporen los estándares necesarios en la formación de docentes para que futuros y futuras docentes egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que le permita lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo el estudio y generación de

innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza – aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

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

Para lograr una educación de buena calidad, los recursos materiales son una condición necesaria, pero no son suficientes. El actor clave es el docente y sólo se podrá alcanzar ese objetivo con políticas integrales destinadas a mejorar la calidad de su formación inicial y continua, a mejorar sus condiciones de trabajo y a diseñar un modelo de carrera docente que permita su desarrollo profesional.

En cada país, o en cada estado, puede existir un sistema de requisitos diferente, pero el concepto básico de contrato es, en esencia, el mismo. La divergencia de requisitos tiene que ver con la variedad de realidades socio-culturales y jurídicas de cada uno de los países. En nuestro país la contratación de docentes el gobierno lo realiza cada año de enero a diciembre.

En cuanto a variables como el género los docentes ecuatorianos pertenecen al género femenino. La profesión docente una profesión femenina y joven, el estudio nos ha permitido determinar que el porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Ecuador es alto. Esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretudo en nivel de educación inicial y educación básica.

En cuanto a la edad, pretendemos determinar que los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados. Esto según (Denise Vaillant, 2005) tiene ventajas porque un cuerpo docente más joven, supone energía y dinamismo, pero indica un déficit en experiencia docente”. Por esto, “es importante entender que la formación no termina con la titulación. Debe existir un acompañamiento en la iniciación que fortalezca a los nuevos docentes”. Afirma.

## 3.2 CONTEXTO LABORAL

### 3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

**Entorno escolar.** Es el eje básico que guiará la acción comunitaria en la educación escolar. (Úcar, 2006), es evidente que el entorno de un estudiante influye y condiciona su capacidad de aprendizaje, ya que el entorno invade y traspasa la institución.

En el entorno se incluyen tanto variables de tipo político y social, como la legislación que regula la vida de las instituciones educativas, así como las características socioeconómicas del sector en que se encuentra (cantidad y calidad de servicios, nivel socioeconómico de sus habitantes, etc.). El entorno es a la vez fuente de demanda y de recursos para los centros educativos, por lo que su influjo no debe ser obviado al aproximarse al análisis institucional. (Solé, 2002); en conclusión es la fuente de demanda y de recursos para la comunidad educativa.

Gairín (1996, p. 381) considera que “la ordenación del entorno forma parte del desarrollo curricular”. La Institución para la planificación curricular es necesario que conozca la ubicación para ofertar una enseñanza que atienda las necesidades individuales, las desigualdades y la diversidad de los estudiantes.

**Comunidad Educativa:** Aparentemente, una comunidad educativa se compone de todas aquellas personas que participan en ella: alumnos, profesores, padres, personal no docente. Sin embargo, cada uno de ellos aporta a la escuela la realidad de su entorno. (Úcar, 2006).

Freddy Salazar (1997, p.52) lo plantea así “Actualmente se llama comunidad educativa al conjunto de la familia, la escuela, la sociedad y los medios de comunicación, rompiendo con la idea de confinar la educación únicamente al ámbito de la escuela como era costumbre en nuestro medio (...) Ello quiere decir que tiene objetivos

comunes en el proceso educativo y que sus acciones específicas son complementarias” (Salazar, 1997, p. 52).

La comunidad educativa no reduce sus relaciones alrededor de la escuela como institución, incluye a varios niveles del sistema educativo y abarca a otras esferas no institucionales de la sociedad.

Desde el punto de vista Pérez (1996, p.340) define a la comunidad educativa “como un espacio formal, delimitado física, social y culturalmente que debe conectarse más a la propia sociedad y su devenir cotidiano manteniendo una tensión constante entre su singularidad y la permeabilidad a lo exterior.

En definitiva la comunidad educativa debe abrirse al entorno porque actualmente se exige una mayor apertura a los ámbitos extraescolares. La escuela como comunidad educativa trasciende al medio social en el cual se halla inserta geográficamente. Se relaciona con el medio exterior, recibiendo de él influjos externos del medio natural, social y cultural.

En conclusión entorno educativo son la serie de elementos y factores que favorecen o en su caso, obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Para los maestros, es de vital importancia conocer el tipo de contexto en el cual sus alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos.

Por ejemplo, aunque existen los mismos planes y programas de estudio para las asignaturas de educación básica, no se abordan de la misma manera en una comunidad rural que en una urbana, en una escuela particular o en una pública, en una zona montañosa a una costera. Es importante hacer las adecuaciones pertinentes y necesarias de acuerdo al nivel y tipo de población (así como la ideología predominante o cultura) para sacar provecho de los contenidos escolares.

A la hora de diseñar el entorno educativo, cada profesor deberá tener en cuenta todos estos factores siempre que vayan en función de las necesidades individuales de los estudiantes.

Y la Comunidad Educativa es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo, más concretamente, profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres, como elementos muy directamente interesados, están formados por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la **educación integral**, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo. Es el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo

### **3.2.2 La Demanda de educación de calidad**

La sociedad demanda calidad en todos sus espacios. Desde hace años se habla de calidad en el ámbito empresarial, productivo familiar. Frente a los avances generados por la tecnología y la ciencia, el concepto de calidad a tomado relevancia y la búsqueda de mejores productos, mejores resultados, es lo que ha permitido una competencia en la que el consumidor tiene la última palabra, en la sociedad está sucediendo lo mismo.

Desde el punto de vista de (Schmelkes, 1994) la calidad que estamos buscando como resultado de la educación básica debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes acorde con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.

**¿Qué entendemos por Calidad Educativa?** La calidad es la búsqueda del mejoramiento continuo de los resultados del aprendizaje.

La calidad en el desarrollo educativo se determina por la pertinencia de los propósitos, los cuales deben ser relevantes para las personas y la sociedad y dar respuestas a las necesidades presentes y futuras de los beneficiarios.

La educación es de calidad cuando logra la construcción de saberes o conocimientos, valores y actitudes adecuados para un desarrollo de sujetos libres, activos, críticos y conscientes.

La calidad de la educación identificada más como proceso que como punta de llegada, se orienta a inscribir a las unidades educativas y a los mismos sujetos en práctica que les permita mejorar de manera permanente.

El Estado ecuatoriano ha realizado importantes esfuerzos por lograr cuantitativamente cubrir el territorio del país con el servicio educativo, principalmente a través de escuelas, que a pesar de tener un solo docente, hacen presencia en los lugares más recónditos del Ecuador.

**La medición de la Calidad de la Educación lo realiza a través de:**

Evaluación de los Candidatos al Magisterio, evaluación de los Docentes en Funciones y evaluación del Desempeño Académico de Estudiantes. (Ministerio de Educación, 2011).

**3.2.3 Políticas educativas.** "Conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado". Pedró, F., y Puig, I. (1991, p. 21.23).

En consecuencia, la o las reformas educativas implican un conjunto de decisiones con orientación estratégica estructuradas por una jerarquía de valores, que pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que deben alcanzarse.

**Carta Magna. O LA CONSTITUCIÓN ES LA LEY SUPREMA DEL ESTADO.** Es un conjunto de normas fundamentales, que modelan la sociedad política y que regulan la organización, funcionamiento y atribuciones del poder, así como los deberes y derechos de los/as ciudadanos/as. (Ministerio de educación Ecuador, 2010).

**Las Constituciones Ecuatorianas.** Muchas han sido las constituciones aprobadas en el Ecuador. Nuestra primera Constitución fue elaborada por la Asamblea Constituyente, reunida en la ciudad de Riobamba en el año de 1830, es decir, cuando el Ecuador iniciaba su vida como república. Desde esa fecha hasta nuestros días, diecinueve constituciones más se han aprobado. Las dos últimas en 1998 y en 2008.

Durante 2008, el Ecuador vivió un proceso constituyente que culminó con la aprobación, por votación popular, de la vigésimo Constitución ecuatoriana amplía los derechos a varios grupos vulnerables; por ejemplo, reconoce el derecho al voto a los jóvenes desde los 16 años y a los extranjeros. (Ministerio de Educación, 2010).

**La nueva Constitución del Ecuador 2008.** A diferencia de otros procesos de la vida política ecuatoriana, se puede decir que la aprobación de la Constitución del 2008 fue una plétora de participación ciudadana. (Montes, 2009).

Porque a más de la representación en la sede de Montecristi se recibió en audiencia a cualquier ciudadano, nacionalidad o colectivo que lo solicite.

**Plan Nacional de Desarrollo.** Las propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010 permiten concretar la revolución ciudadana. Y recuperar una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido. Las orientaciones éticas se expresan en tres dimensiones: la justicia social y económica, la justicia democrática participativa y la justicia intergeneracional. (Ministerio de Educación y Cultura, 2010).

**Ley de Educación. Objeto de la ley.** Art. 1. – La presente ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

Donde se alcanzaron 8 logros, tales como: la participación de la familia y la comunidad, atención ágil y oportuna a la ciudadanía, bachillerato general unificado, educación intercultural y bilingüe, estándares educativos, evaluación educativa, capacitación y profesionalización docente. y remuneración justa. (Ministerio de Educación y Cultura, 2010).

### **Plan decenal de Educación**

Es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI” en abril de 1992. Es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, no importe qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.

El Plan Decenal contribuirá a hacer de la educación un compromiso de todos, responsabilidad inexcusable del Estado y prioridad nacional de inversión pública. (Ministerio de Educación y Cultura, 2010)

**Políticas que orientarán la educación en los próximos diez años.** El Consejo Nacional de Educación acordó las siguientes políticas:

- Universalización de la Educación inicial de 0 a 5 años
- Universalización de la Educación general Básica de primero a décimo
- Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida
- Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector. (Ministerio de Educación Consejo Nacional de Educación, 2010)

Con la primera política el estado quiere dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica, con la segunda política quiere garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado, con la tercera política quiere en los jóvenes desarrollar competencias para la vida y trabajo, con la sexta política se quiere el mejoramiento de la calidad de la educación para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas, con la séptima política se quiere el fortalecimiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes. (Ministerio de Educación y Cultura, 2010).

## **DINAMEP. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional**

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

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

Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP– cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país.

La formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituye en los pilares fundamentales de la DINAMEP, el mismo que deberá ser: universal, permanente, funcional con el puesto de trabajo y gratuito; la capacitación puede ser mediante la modalidad presencial, semi presencial y a distancia, durante todo el año escolar, con temáticas relacionadas a la función laboral del docente y con presupuestos del estado.

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

Según (Hainut, 1997) los niveles de la planificación educativa se dividen en macro, intermedio y micro.

En el nivel macro se establece la política educativa, se retoman los fines de la educación, se definen los beneficiarios y se relacionan los medios financieros para las acciones educativas.

En el nivel intermedio, las políticas educativas se traducen en políticas curriculares, orientadoras de perfiles del docente y del educando.

En el nivel micro se lleva a cabo la ejecución de los planes y los programas de estudio en el área administrativa de la institución y en la pedagógica del aula. (García, Rojas, Campos, 2002).

De acuerdo con (Bernal, 1994), en el nivel micro, la planificación institucional debe ser un proceso social, promovido por un ente u organización, llámese oficina de planificación central, regional o centro educativo.

Dicho proceso aporta decisiones futuras, en cuya ejecución participan diferentes dependencias e instituciones, así como los docentes, el personal administrativo, los estudiantes, los padres de familia, los técnicos y los líderes comunitarios, entre otros.

Según (Miranda, 2003) En las micro políticas tenemos: (los docentes, los padres, los alumnos), el nivel micro, constituye el nivel final de concreción educativa, se considera como tal la acción pedagógica de aula, entendiendo ésta más allá del escenario físico del salón de clase, y considerándola como el espacio en el que se generan las situaciones de aprendizaje.

Aquí el producto primordial es el aprendizaje de los estudiantes donde los protagonistas son: el personal docente y administrativo de la institución educativa, los estudiantes, padres de familia y algunos elementos de la comunidad.

### **3.2.5 Síntesis**

El objetivo principal de la política educativa en la región, durante la década de los noventa, fue el mejoramiento de los logros académicos de los estudiantes. Al respecto, las políticas educativas en América Latina priorizaron los siguientes aspectos: a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, c) incentivos a los profesores, d) la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervención por el lado de la demanda.

Las políticas educativas en Ecuador, durante la década de los noventa, incluyeron los siguientes aspectos:

***La reforma de la educación básica.*** En 1996 la reforma incluyó los siguientes puntos: Implementación de un sistema de diez grados de educación básica, una reforma curricular para mejorar la enseñanza del idioma español y de Matemática y fortalecimiento de la educación bilingüe para los grupos indígenas.

#### ***La estrategia de descentralización***

Las experiencias más importantes durante la década de los noventa fue la creación de los Centros Educativos Matrices (CEM), las redes amigas administradas por una Unidad Central Educativa (UCE), redes autónomas donde manejan su propio presupuesto y diseñaran sus propios sistemas de incentivos a los profesores.

#### ***Intervenciones por lado de la demanda***

Se crearon programas de asistencia social y programas de transferencia monetaria condicionada, para motivar la asistencia escolar como: el programa de alimentación, colación escolar, beca escolar, bono solidario y el bono de desarrollo humano.

En suma los resultados de las políticas en América Latina no son consistentes y, en general, son específicos para cada país. La descentralización de la educación, basada en la transferencia de las competencias educacionales hacia unidades locales, parece funcionar bien ahí donde se dispone de las capacidades administrativas, financieras y técnicas adecuadas para asumir las competencias educativas, tuvieron efecto positivo en la asistencia escolar pero no en los logros académicos de los estudiantes. Los programas de transferencias monetarias condicionadas parecen tener efectos significativos en el mejoramiento de la matrícula escolar, sin embargo hay poca evidencia disponible respecto del impacto de estos programas en los logros académicos de los estudiantes. Finalmente, los bonos escolares han tenido resultados ambiguos en la calidad de la educación.

Sin embargo las Políticas Educativas en el Ecuador han mejorado continuamente durante la década de los noventa y en la primera década del nuevo milenio pero con respecto a la calidad de la educación es mala. La poca información disponible acerca de los resultados de exámenes muestra que los estudiantes son, en promedio, deficientes en destrezas de Matemáticas y Lenguaje.

### 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

**3.3.1 Definición de Formación.** Término derivado del latín *formatio*, que significa acción o efecto de formar; aplicado al ser humano, significa “desarrollar las capacidades naturales, hacer capaz de alguna función determinada, o generalmente realizar su finalidad de hombre”, según Honoré (1980, p. 56 )

(Zeichner, 2008) manifiesta que la formación es un proceso de adquisición de los conocimientos científicos que habrán de enseñarse; la formación pedagógica, que consiste en el dominio de procedimientos didácticos, tecnológicos, psicológicos que capacitan a los profesores para enseñar; la formación práctica que consiste en el dominio de destrezas, técnicas y procedimientos; y la formación actitudinal, que consiste en la génesis de una conciencia y un espíritu para sustentar su desempeño en la enseñanza.

**La formación docente.** Desde una perspectiva pedagógica es el eje temático que articula todas las reflexiones: la relación entre la teoría y la práctica educativa, la investigación y la formación para la práctica de la enseñanza. (Schweizer, 2009)

(Martínez, 1991). Considera 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 del docente.

(Sánchez, 2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional.

**3.3.2 Competencias profesionales.** “Engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada” Prieto (1997, p.10).

Prescindiendo, pues, momentáneamente de los diferentes enfoques, podemos verificar que las competencias hacen alusión a:

“Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” Montmollin (1984, p.122).

Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).

“Son repertorios de conocimiento que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada” Levy-Leboyer (1997, p. 54).

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

“Los cuatro pilares de la educación” en La educación encierra un tesoro México: Correo de la UNESCO (1997, p. 91-103).

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

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

**Aprender a Conocer:** tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber. Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se combinan.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

**Aprender a hacer:** está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de una empresa. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

**Aprender a convivir juntos:** Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación.

La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

**Aprender a ser:** Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el

individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social.

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

Escolano Benito (1996, p. 44-46), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

El primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia.

El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión.

El tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico.

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:

- Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
- Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.

- Dominio de los contenidos o materias que enseña.
- Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
- Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

#### Competencias profesionales docentes según (Velázquez, 2010)

- Un buen profesor sabe lo que necesitan sus alumnos para poder prever contenidos y conceptos que permitan al alumno conectarlos con su mundo.
- Conocer distintas modalidades de inteligencia, procesamiento de información y comunicación pues de eso depende su organización para el proceso enseñanza- aprendizaje.
- Saber cómo estimular su desarrollo social. físico, emocional, así como el intelectual.
- Tomar conciencia de la diversidad cultural, el lenguaje, la familia, la comunidad, el género la experiencia escolar previa, percatarse de las diferencias en la inteligencia así como de las dificultades de aprendizaje de sus alumnos.
- Saber escuchar y examinar el trabajo de sus alumnos así como organizar situaciones didácticas que inciten a sus alumnos a escribir y hablar de sus experiencias y concepciones.
- Comprender el tema MOTIVACION, para saber alentar el esfuerzo de sus alumnos.
- Tener un repertorio didáctico estratégico de enseñanza para responder a diferentes formas de aprendizaje y múltiples metas de aprendizaje.
- Conocer sobre tecnologías y recursos curriculares para poner al alumno en contacto con diferentes fuentes de información.
- Organizar y promover interacciones entre los alumnos ( aprendizaje entre pares)
- Estimular el discurso fructífero e impulse el razonamiento disciplinado y riguroso de sus alumnos.

- Ser capaces de analizar su práctica profesional y reflexionar sobre ella. Evaluar efectos de la docencia.
- Saber apreciar continuamente lo que piensan y comprenden sus estudiantes pues es el punto de partida para remodelar sus planes de trabajo, y así lograr metas.
- Desarrollar una visión de la enseñanza como una verdadera profesión.

(Martínez – Torregrosa, 1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador.

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 plantean los siguientes planteamientos didácticos:

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

Según el (Ministerio de Educación Colombia, 2009) es una competencia a desarrollar en los docentes sobre todo en los de Educación Básica, ya no como un lujo sino como una necesidad educativa contemporánea.

Por lo anterior expuesto es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información sino ayudar a aprender.

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

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

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

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

### **3.3.6 Síntesis**

La formación docente debe ser entendida como un proceso que comienza con la formación inicial pero continúa a lo largo de toda la carrera. Ambas modalidades deben tener mayores niveles de articulación y será necesario crear mecanismos que

permitan enriquecer la formación inicial con los aprendizajes realizados en el ejercicio de la profesión. En este sentido, sería necesario discutir la posibilidad de que la incorporación de los docentes a la escuela se realice con el apoyo y acompañamiento de docentes experimentados, de manera tal de crear un puente entre la formación inicial y los aprendizajes realizados a lo largo de una vida de trabajo profesional.

La formación docente debe tener muy en cuenta el contexto en el cual tendrá lugar el desempeño profesional y el sentido político, social y cultural de la acción educativa. Para ello, la formación deberá promover una identidad docente basada en la autonomía profesional, en la idea de profesionalismo colectivo que implica una gran capacidad de trabajar en equipo, un fuerte compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos y alumnas.

El carácter nacional de las estrategias de formación inicial y continua de los docentes debe estar garantizado por un adecuado diseño institucional. En este sentido, Esperamos que la nueva Ley de Educación con la creación de los nuevos organismos como el Instituto nacional de Evaluación garantice la carrera educativa tan anhelada por todos los docentes del Ecuador.

Es importante entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional.

Las políticas de formación docente no han estado a la altura de estos nuevos desafíos. En las últimas décadas, numerosos problemas han afectado la formación inicial de los maestros y profesores como la capacitación de los docentes en ejercicio. Un resumen sucinto de las principales dificultades observadas llevaría a mencionar entre las más importantes: la ausencia de un sistema nacional de formación; la profunda fragmentación institucional vigente, las débiles relaciones entre el sistema formador, el sistema educativo y las necesidades locales de la población; la mercantilización

imperante en la formación docente; la dificultad de planificar a mediano plazo de la oferta de formación docente; la ausencia de coordinación con las universidades; estos y otros ejemplos hablan de una fuerte desinversión material y simbólica.

Ante lo expuesto consideramos necesaria una política de jerarquización, articulación y dinamización de la formación docente inicial y continua, basada en el principio de considerar la formación docente inicial y continua como una cuestión.

Las competencias profesionales son todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hace eficaces en el desempeño de sus funciones.

En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

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

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes

transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción.

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 respuesta 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.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que esta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño. Debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

En la investigación se utilizó el diseño mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos como son los datos estadísticos y cuantitativos que es el análisis de los datos numéricos y/o marco teórico referencial en un mismo estudio para responder al planteamiento del problema.

El método utilizado es el descriptivo ya que es el método que nos permite describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es detallar cómo son y se manifiestan los hechos.

Utilizando este método buscamos especificar las propiedades, las características y los perfiles de nuestros titulados fenómenos dignos de análisis, donde recolectamos información sobre cada uno de los titulados a investigar asignados para posteriormente describir lo investigado.

Los cuestionarios utilizados para la investigación los hemos analizado cualitativa y cuantitativamente para posteriormente realizar el análisis relacional en base a la triangulación de respuestas lo cual nos permitió dar respuesta a la pregunta de la investigación ¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

### **4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo la **población** constituyen los titulados del período 2005 – 2010 de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, que son alrededor de 3014.

La investigación también va dirigida a 2 directivos / empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar) donde se encuentran laborando nuestros investigados.

Cabe indicar que el segmento a investigar (titulados) o **muestra** fue asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación. A cada investigador/tesista matriculado en el Programa Nacional de Investigación en el período octubre 2010-febrero 2011, se le asignó alrededor de 9 a 10 titulados matriculados en el mismo centro asociado que el investigador para mayor facilidad de la investigación.

### **4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1 Técnicas**

Se utiliza la encuesta personal, que es el método más frecuente de investigación y consiste en una entrevista personal, dirigida por nosotros los tesistas como entrevistadores para obtener la información deseada de los titulados.

#### **4.3.2 Instrumentos**

El cuestionario es uno de los instrumentos que más se utiliza en la investigación social, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Los cuestionarios o instrumentos de investigación que utilizamos en esta investigación son dos, los mismos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) adaptados y validados por el equipo planificador de la escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- Cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, (Ver Anexo N° 4)

- Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar), (Ver Anexo N°5)

#### **4.4 RECURSOS**

##### **4.4.1 Humanos**

- Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación período 2005-2010
- Autoridades de las instituciones educativas (Rector/ Vicerrector / Coordinador Académico)

##### **4.4.2 Institucionales**

- Centro Asociado “San Gabriel”
- Instituto Técnico “Tulcán”
- Escuela Fiscal “Sucre N°1”

##### **4.4.3 Materiales**

- Encuestas
- Entrevistas
- Cuestionarios
- Computadora
- Impresora
- Internet
- Cámara fotográfica
- Esfero gráfico

##### **4.4.4 Económicos**

- |                       |        |
|-----------------------|--------|
| ➤ Internet            | 50 USD |
| ➤ Hojas de papel Bond | 2 USD  |
| ➤ Tinta de impresora  | 10 USD |
| ➤ Fotocopias          | 5 USD  |
| ➤ Anillados           | 10 USD |

➤ Movilización	15 USD
➤ Imprevistos	15 USD
<b>TOTAL</b>	<b>107 USD</b>

## 4.5 PROCEDIMIENTO

El equipo de planificación del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación, invitó a todos los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación a ser partícipes activos de la última fase de formación, previa la obtención del título de Licenciados en Ciencias de la Educación, en las diferentes menciones.

Empezaron el día sábado 13 de noviembre con la primera asesoría presencial, en la ciudad de Loja, como requisito indispensable para participar en el programa, en donde se trató lo siguiente.

- Lineamientos generales de la investigación
- Explicación del tema a investigar
- Asesoría con profesores tutores del trabajo de grado
- Firma del acta de compromiso en el Programa Nacional de Investigación, período noviembre 2010 – junio 2011

Posteriormente armaron los grupos de trabajo y asignación de tutores, mientras los matriculados en este proyecto ya debían estar trabajando sobre el marco teórico y la Introducción.

El Capítulo 1, el Capítulo 2 y el Capítulo 3 para su respectiva corrección se debían enviar al tutor asignado.

En el EVA se subieron archivos que contenían información sobre:

- Códigos de egresados (tesistas)
- Información general de titulados

- Listado de titulados a investigar.

Con esta información se debía proceder a iniciar la investigación aplicando el cuestionario 1 y el cuestionario 2 respectivamente, cuando ya se cuente con toda la documentación necesaria, hay que registrar los datos en el archivo en Excel que está en el EVA denominado “Formato para ingreso de datos.xls” tomando en cuenta lo siguiente:

- Cuestionario 1 en la pestaña u hoja de Excel denominada “TITULADOS CUESTIONARIO 1”
- Cuestionario 2 en la pestaña u hoja denominada “ EMPLEADORES CUESTIONARIO 2”
- En la hoja 3 “DATOS GENERALES DE LOS TITULADOS”

Este archivo con todos los datos registrados producto de la investigación se debe enviar al correo electrónico [programadeinvestigación@utpl.edu.ec](mailto:programadeinvestigación@utpl.edu.ec)

Para la interpretación, Análisis y discusión de los resultados hay que guiarse en el ejemplo de Construcción de tablas Estadísticas enviado al EVA por el Mgs. Fabián Jaramillo

Y por último asistir a la segunda asesoría presencial donde debe llevar los siguientes materiales.

- Informe final impreso y anillado, con todos los elementos que conforman el informe de investigación (Anexos, adjuntar copias).
- Anillados de los cuestionarios aplicados.
- Anillado de la ficha de seguimiento: estructuración del informe de investigación.
- Libreta de apuntes, para escribir y recordar posteriormente sugerencias del autor.

## 5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

En la caracterización demográfica vamos a tomar en cuenta los siguientes puntos: la mención de la titulación, el sector donde se desempeña el titulado, el género, la edad, la provincia de residencia y el centro asociado donde estudio el titulado.

#### **Titulación de los investigados en la Escuela de Ciencias de la Educación**

**Tabla N° 1**

MENCIONES	f	%
Educación Básica	7	87,5
Químico Biológicas	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

De la muestra de titulados en la UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación en el período 2005 -2010, el 87.5% ha obtenido su titulación en la mención Educación Básica, el 12.5% en Químico Biológicas, comprobando lo manifestado por (Acker, 2010) cuando dice que en el nivel básico está liderado por profesorado femenino e incluso en la dirección de la institución, también se comprueba lo manifestado ya que una investigada es directora de la escuela.

Lo anotado se verifica tomando en consideración que de nuestra muestra de investigación el porcentaje más alto corresponde al género femenino.

**Sector de la Institución Educativa donde se desempeña el docente titulado en la UTPL.**

**Tabla N° 2**

<b>SECTOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	3	37,5
Rural	5	62,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

*Instrumento:* Cuestionario 1

*Elaboración:* Ximena Pastás

5 de 8 que representa el 62,5% trabaja en el sector rural y 3 de 8 que representa el 37,5% trabaja en el sector urbano como podemos mirar en la tabla N° 2. Verificando las políticas educativas dictadas por el gobierno de turno en beneficio de la Educación Básica con la creación de 11870 partidas para el sector rural a finales del 2007, y el déficit de maestros será cubierto con contratos de limitada duración, tomado de la página del (Ministerio de Educación, 2009) [www.educación.gov.ec](http://www.educación.gov.ec) (consultado 2011, 15 de enero). Por lo tanto existen más maestros en el sector rural que en el urbano y también concuerda con lo anotado en el marco teórico sobre la Política 6 del Plan decenal de educación “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación” Ministerio de Educación y Cultura.

### **Género y años cumplidos de los titulados de la UTPL**

**Tabla N°3**

Género Edad	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
20-30 años	3	37,5	2	25	5	62,5
31-40 años	1	12,5	0	0	1	12,5
41-50 años	2	25	0	0	2	25
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

*Instrumento:* Cuestionario 1

*Elaboración:* Ximena Pastás

De los titulados el 75% es de género femenino y el 25% es de género masculino. Y la edad de los titulados está comprendida en los siguientes intervalos de (20-30 años) tenemos el 62.5%, de (31 – 40 años) el 12.5% y de (40-50 años) el 25%.

La feminización de la población docente es un fenómeno comprobado, como anotamos en el marco teórico según (Andrade y Feldfeber, 2006) docencia oficio de mujeres

En cuanto a la edad, también comprobamos según (Vaillant, 2005) que los docentes ecuatorianos tienden a ser cada vez más jóvenes que en los países desarrollados.

### **Provincia de residencia de los titulados**

**Tabla N°4**

<b>PROVINCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Carchi	5	62,5
Sucumbíos	3	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

**Instrumento:** Cuestionario 1

**Elaboración:** Ximena Pastás

De la muestra de encuestados el 62.5% vive en la provincia del Carchi y el 37,5% vive en la provincia de Sucumbíos. El programa nacional de investigación seleccionó el grupo de investigados tomando en cuenta el lugar de matriculación tanto de los investigados como investigadores para dar las facilidades necesarias. Para el grupo de investigados no hubo necesidad de trasladarse a la capital para seguir Estudiando, desde su hogar lo pudieron hacer por las facilidades que les brindo la UTPL ya que en la provincia del Carchi existen tres Centros Universitarios: En San Gabriel, en Tulcán y en El Ángel. En la provincia de Sucumbíos hay 2 Centros Universitarios en Sucumbíos y Shushufindi.

#### **P4 Centro asociado donde estuvo matriculado el titulado**

**Tabla N°5**

<b>CENTRO ASOCIADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tulcán	6	75
San Gabriel	2	25
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

***Fuente:** Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

***Instrumento:** Cuestionario 1*

***Elaboración:** Ximena Pastás*

Los titulados entrevistados el 75% estuvo matriculado en el Centro Asociado “Tulcán” y el 25% en el Centro Asociado “San Gabriel”. Centros Asociados más cercanos a su lugar de residencia del titulado, Demostrando con los resultados de esta tabla lo mencionado en la introducción del trabajo, el lema de la UTPL es: “Memento Ascendere Semper (Recuerda ascender siempre); para lo cual se ha visto crecer 80 Centros Universitarios en los lugares más recónditos de nuestro país, e incluso 4 en el extranjero; Estados Unidos, España, Italia y Bolivia; siempre tratando de facilitar el acceso a una carrera universitaria, o bien propiciando la culminación de la que iniciaron hace años.

#### **Análisis y discusión de resultados**

Dentro de la Caracterización demográfica podemos anotar que de la muestra a investigar 8 titulados en la UTPL en la escuela de Ciencias de la Educación en el período 2005 – 2010, el 75% estuvo matriculado en el centro asociado Tulcán y el 25% en el centro asociado San Gabriel, de los cuales el 62.5% viven en la provincia del Carchi y el 37.5% viven en la provincia de Sucumbíos, de los cuales el 87.5% obtuvo su titulación en la mención de Educación Básica y el 12.5% en la Mención Químico Biológicas.

De este grupo de investigados un gran porcentaje el 62,5% trabaja en el sector rural y menos de la mitad el 37.5% trabaja en el sector urbano.

La Educación Básica según lo muestra nuestra información está en manos del género femenino el 75% y género masculino el 25%, como podemos observar en los resultados nuestros docentes en su mayoría son jóvenes cuya edad varía entre 20 a 30 años el 62.5%, de 31-40 el 12.5% y de 41 a 50 años el 25%.

Existe un gran porcentaje de docentes que trabajan en el sector rural ya que su titulación es en el nivel de Educación Básica.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL

Dentro de la situación laboral vamos a tomar en cuenta los siguientes puntos: Situación laboral actual del titulado, si ya se encuentra insertado o no en el campo de la docencia, conocer si trabaja o no en el ámbito de su especialidad, saber el tiempo que trabaja en el puesto actual como docente, conocer si su empleo le demandó cambiar de lugar de residencia y saber si su condición de vida luego de titularse ha mejorado.

### Situación laboral actual del titulado

Tabla N°6

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	7	87.5
Puesto relacionado con la docencia	1	12.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

El 87.5% trabaja como docente y el 12.5% trabaja en un puesto relacionado con la docencia, este 12.5% es la directora de la institución educativa. Con estos resultados comprobamos lo manifestado por (Marcelo y Vaillant, 2009) cuando dice que la formación inicial es una formación básica que nos permite desenvolvemos en el mercado laboral, nuestros titulados recibieron la mejor formación inicial durante su trayectoria de estudios por parte de la UTPL. Por tal razón el 100% esta insertado en el campo laboral docente, consiguieron esta inserción porque nuestros egresados de la UTPL son personas con gran fuerza de voluntad, responsables, creativos, buscan siempre la perfección, disciplinados, éticos, honorables, y siempre buscan la verdad y la defensa de la misma, siempre listos para servir a la sociedad para crear un mundo más justo y mejor, en el que tengan cavidad las únicas cosas que merecen la pena el amor y la esperanza que conducen a la persona a actuar bajo el canon de la justicia.

**En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia. ¿Ha trabajado antes como docente?**

**Tabla N°7**

TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	1	12,5
N/C	7	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

De la muestra de encuestados 1 de 8 que representa el 12,5%, trabaja en un puesto relacionada con la docencia, la misma que antes de ser Directora de la escuela era docente. y el 87.5% no contestan la pregunta ya que el resto de titulados inicio trabajando como docente y siguen hasta ahora. En vista de que la licenciatura en Educación Básica era una 2da carrera complementaria que siguieron los titulados cumpliendo con las exigencias de la nueva reforma curricular.

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

**Tabla N° 8**

TRABAJA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	7	87,5
No	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

El 87.5% trabaja el ámbito de su especialidad y el 12.5% no trabaja en el ámbito de su especialidad. Por no haber existido nombramientos desde el año 1998 hasta el 2007 un grupo reducido de maestros se vieron obligados dictar clases en otras áreas por no contar con el profesional requerido.

**En el caso de que trabaje en el ámbito de su especialidad, En qué ámbito ejerce o ejercía.**

**Tabla N° 9**

<b>ÁMBITO EJERCE O EJERCÍA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Básica	6	75
Químico Biológicas	1	12,5
No contesta	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

El 75% de los que trabajan en el ámbito de su especialidad trabaja en el ámbito de Educación Básica, el 12.5% en el ámbito de Químico Biológicas y el 12.5% no contesta la pregunta porque no trabaja en el ámbito de su especialidad.

Observando los resultados la especialidad básica es la que sobresale, como la UTPL con su modalidad a distancia es más cotizada por el género femenino, por sus facilidades de estudio comprobando lo mencionado en el marco teórico por (Lauro, 1997).

Las características culturalmente atribuidas al género femenino como la sensibilidad, la afectividad, la paciencia, la atención al detalle, la improvisación fueron y continúan siendo, a pesar de los recientes avances de la teoría social, muchas veces tenidas como sinónimos de sentimentalismo, domesticidad y poco profesionalismo, aspectos condenables o poco prometedores en la conquista de mayor autoridad científica para la pedagogía y de mejores condiciones profesionales para el ejercicio de la docencia.

**Cuánto tiempo lleva trabajando como docente**

**Tabla N°10**

TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE	f	%
0-5 AÑOS	4	50
6-10 AÑOS	3	37,5
17 - +	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

*Instrumento:* Cuestionario 1

*Elaboración:* Ximena Pastás

De 0 a 5 años llevan trabajando el 50 % de nuestros titulados, el 37.5% de 6 a 10 años y el 12.5% más de 16 años. Como podemos ver los docentes titulados son prácticamente jóvenes y sin experiencia laboral como manifestaba (Denise Vaillant, 2005) los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados.

#### **¿Cuándo inicio sus estudios entubo trabajando como docente?**

**Tabla N°11**

INICIO ESTUDIOS YA TRABAJABA DOCENTE	f	%
Si	8	100
No	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

*Instrumento:* Cuestionario 1

*Elaboración:* Ximena Pastás

El 100% cuando inicio sus estudios ya se encontraban trabajando, porque ya poseía en su mayoría el título de profesor de educación básica. Como manifiesta (Sánchez, 2001) al desarrollo profesional lo caracteriza como un proceso continuo. Nuestros titulados querían seguir superándose para mejorar su estatus laboral.

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

**Tabla N°12**

<b>TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 AÑOS	1	12,5
1.1-2 AÑOS	1	12,5
2.1- 3 AÑOS	6	75
3.1 - 4	0	0
No contesta la pregunta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

El 75% ha trabajado de 2.1 años a 3 años, el 12.5% han trabajado de 0 a 1 año y de 1.1 año a 2 años respectivamente. Comprobando lo manifestado por (Vaillant, 2005) En cuanto a la edad, era un déficit en experiencia docente.

#### **El trabajo actual, le demandó cambiar el lugar de residencia**

**Tabla N°13**

<b>CAMBIAR LUGAR DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	1	12,5
No	7	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

AL 87.5%, su trabajo no le demandó cambiar el lugar de residencia, a pesar que 5 de 8 titulados trabaja en el sector rural; pero las escuelas en donde se desempeñan se encuentran en comunidades cercanas a su lugar de residencia por lo que no demanda cambiarse de residencia.

En cambio al 12.5% que representa 1 de 8, si le demandó cambiar de lugar de residencia, por su trabajo.

#### **Su condición de vida luego de titularse en la UTPL ¿Ha mejorado?**

**Tabla N°14**

CONCIÓN DE VIDA HA MEJORADO	f	%
Definitivamente si	6	75
Probablemente si	1	12,5
Indeciso	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

**Instrumento:** Cuestionario 1

**Elaboración:** Ximena Pastás

Al 75% le ha mejorado su condición de vida después de titularse, al 12.5% menciona que probablemente sí y el otro 12.5% está indeciso, tomando en cuenta las nuevas políticas emprendidas por el gobierno ecuatoriano en el código del trabajo de acuerdo al escalafón del magisterio que constituye un sistema de clasificación de los docentes pertinentes a la carrera docente pública según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría. (Ministerio de Educación, 2011).

**Qué tipo de incentivos se tienen por parte de la Institución educativa, descríbalos**

**Tabla N°15**

INCENTIVOS	
Autoridad 1	Autoridad 2
Reconocimiento público	Reconocimiento público
Contribución para cursos personales	Los que constan en el Código de Convivencia de la escuela

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Las autoridades mencionan que como incentivos tienen el reconocimiento público, ayudas económicas para cursos de profesionalización y los que constan en el Código de Convivencia de la escuela.

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

**Tabla N° 16**

EXPECTATIVAS	
Autoridad 1	Autoridad 2
Mejoramiento continuo	Apertura al cambio hacia lo moderno
Más entrega al trabajo	Entrega al trabajo con responsabilidad
Buenas relaciones humanas	Tener un cuerpo de docentes de alta calidad

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Las autoridades tienen como expectativas con respecto al personal docente las siguientes: Más entrega, dispuestos al cambio, buenas relaciones humanas y perfeccionamiento continuo.

**Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional?**

**Tabla N° 17**

ACTIVIDADES A MÁS DE LAS DOCENTES	
Autoridad 1	Autoridad 2
Participación en brigadas	Miembros de comisiones permanentes
Participación en actividades académicas	Miembros de directivos afines
Participación con padres de familia	

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Las actividades que realizan los titulados en las instituciones educativas a más de las docentes es participar en brigadas en los diferentes campos, participar en actividades culturales y deportivas, son miembros de comisiones permanentes, miembros de directivas y tutorías.

**¿Los docentes de la institución, Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (Graduados en la UTPL)**

**Tabla N°18**

HABILIDADES ADICIONALES	
Autoridad 1	Autoridad 2
Mejoramiento continuo	Deportivas y artísticas
Tecnológicas (TICs)	Tecnológicas
	Directrices

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Las habilidades adicionales que tienen los titulados de la UTPL y que sus autoridades las describen son: Mejoramiento continuo, deportivas, artísticas, tecnológicas como el manejo correcto de las TICs.

**Análisis y discusión de resultados.**

La modalidad a distancia de la UTPL, ha permitido, obtener su título en la Escuela de Ciencias de la Educación a más o menos a 1334 licenciados en las diferentes menciones, en el periodo 2005-2010, cuyo perfil de un profesional comprometido con su vocación desde un enfoque humanista, le ha facilitado según las encuestas realizadas al 100% insertarse en el campo laboral docente; ya que 7 de 8 encuestados correspondiente al 87.5% trabajan como docentes y 1 de 8 correspondiente al 12.5% trabaja como directora de la escuela.

De la muestra de investigados el 87.5% trabaja en el ámbito de su especialidad, considerando que el 75% trabaja en educación básica y el 12.5% en la especialidad de Químico Biológicas.

Como se había anotado en el marco teórico queda demostrado según (Acker, 2000) que el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretudo en nivel de

educación inicial y educación básica y a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentra cada vez menos mujeres.

El 100% se dedican únicamente a la docencia, no realizan otras actividades adicionales, para el 87.5% de los investigados no tuvo la necesidad de cambiarse de residencia por su trabajo, únicamente el 12.5% si tuvo necesidad.

Luego de titularse definitivamente que si cambio su condición de vida, tenemos un ejemplo de una docente que ganó el concurso para ocupar el cargo de directora de la escuela lo cual actualmente lo está desempeñando, otras docentes se presentaron al concurso para obtener los nombramientos definitivos ganaron únicamente están esperando su posesión.

La calidad de formación inicial recibida en la UTPL por parte de los titulados es excelente ya que los ayudado a conseguir logros muy altos, como ganar en concursos de merecimientos y oposición ya sea para cargos administrativos o como docentes con nombramiento, comprobando lo manifestado por (Vaillant, 2009) La formación inicial es una formación básica que nos permite empezar a desenvolvemos en el mercado laboral.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

Dentro del contexto laboral se toma en cuenta los siguientes puntos: tipo de institución, nivel de la institución y relación laboral con la misma.

#### **Tipo de institución donde desarrolla el trabajo el titulado**

**TABLA N° 19**

TIPO	f	%
Institución educativa fiscal	7	87,5
Institución educativa fisco misional	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>87,5</b>

*Fuente:* Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

*Instrumento:* Cuestionario 1

*Elaboración:* Ximena Pastás

El 87.5% desarrolla su trabajo en instituciones fiscales, el 12.5% trabaja en instituciones educativas fisco misionales. Las instituciones fiscales son las más apetecidas por los docentes ya que en el artículo 349 de la Constitución de la República establece 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. (Ministerio de Educación y Cultura, 2011). Tomando en cuenta la dificultad actual de obtener un trabajo “fijo” y más en un área como la nuestra en la que la necesidad de profesionales no va unida a la demanda de las mismas.

#### **Nivel de la institución educativa donde se desempeña el titulado**

**TABLA N° 20**

NIVEL	f	%
Básico	6	75
Bachillerato	1	12,5
Superior	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010  
**Instrumento:** Cuestionario 1  
**Elaboración:** Ximena Pastás

El 75% se desempeña en una institución de nivel básico, el 12.5% en una institución de nivel bachillerato y superior. La institución donde se desempeñan nuestros investigados es de nivel básico por lo que obtuvieron su licenciatura en Educación Básica el 87.5%, como ya poseían el título de Profesores Educación General Básica.

Las facilidades que les brindó la UTPL les permitió seguir por una segunda carrera ya que cada vez más, la profesionalización del docente ocupa un lugar destacado en la agenda de la Política educativa de América Latina, Europa y EEUU.

**Tipo de relación laboral que tiene el titulado con la institución educativa**

**TABLA N° 21**

<b>TIPO DE RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	4	50
Contrato ocasional	4	50
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010  
**Instrumento:** Cuestionario 1  
**Elaboración:** Ximena Pastás

El 50% tiene relación laboral con nombramiento y el 50% tiene relación laboral con contrato ocasional. Por lo indicado en el marco teórico donde se menciona que desde el año 1998 hasta el 2007 no se han creado nuevas partidas en las escuelas públicas.

A finales del 2007 hubo la creación de 11870 partidas que se crearon para el sector rural las mismas que fueron llenadas con los mejores maestros del país a través de un riguroso y transparente concurso de ingreso al magisterio y el déficit de maestros fue cubierto con contratos de limitada duración según el (Ministerio de Educación, 2011).

**La relación laboral del titulado con la institución es:**

**TABLA N° 22**

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	8	100
Otras (especifique)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

*Instrumento:* Cuestionario 1

*Elaboración:* Ximena Pastás

El 100% tiene relación laboral en la institución educativa, a tiempo completo, considerando que el 50% ya tiene nombramiento y el otro 50% tiene un contrato ocasional los maestros que se desenvuelven en el nivel básico tienen a cargo un grado, y los de bachillerato tiene su carga horaria completa.

**Requisitos exigidos en las Institución Educativas para postular a un cargo docente**

**TABLA N° 23**

REQUISITOS	
Autoridad 1	Autoridad 2
Participación en Concurso de merecimiento y Oposición	Experiencia docente
Título de docente en especialidad	Título profesional
Documentación respectiva	Conducta intachable

*Fuente:* Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

*Instrumento:* Cuestionario 2

*Elaboración:* Ximena Pastás

De los requerimientos por parte de las autoridades para postular a un cargo docente tenemos los siguientes como podemos observar en la tabla N° 23

Participar y ganar en concursos de merecimientos, Título de docente en la respectiva especialidad, experiencia docente, documentación respectiva y una conducta intachable.

## Solicitudes de empleo recibidas en la Institución educativa durante el último año

TABLA N° 24

SOLICITUDES DE EMPLEO	SI	NO	NÚMERO
AUTORIDAD 1	*		7
AUTORIDAD 2	*		3

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Las autoridades encuestadas durante los dos últimos años ha recibido solicitudes de empleo un promedio de cinco docentes en su la Institución que dirigen, la autoridad 1 ha recibido 7 solicitudes que es en escuela y 3 la otra autoridad que es en colegio, notando que existe mayor oferta en la primaria que en la secundaria.

## ¿Requiere de más personal docente?

TABLA N° 25

REQUIERE DE PERSONAL DOCENTE	SI	NO	AREA
AUTORIDAD 1		*	
AUTORIDAD 2		*	

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Según las autoridades entrevistadas en su institución educativa tienen la planta de docentes completa no necesitan contratar más docentes, tanto en la primaria como en la secundaria, los dos establecimientos donde se realizó la investigación son del sector rural.

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

**TABLA N° 26**

REQUISITOS		
Desempeño docentes	Autoridad 1	Autoridad 2
Recién egresados	Superación constante	Trabajo de nivel inseguro
	Técnicas de aprendizaje	Desconocen la Reforma Curricular
	Nuevos conocimientos	Están desubicados en el conocimiento
Con experiencia	Dominio de la materia	Trabajo de nivel seguro
	Relación alumno- maestro	Conocen sobre la Reforma Curricular
	capacitación continua	Conocen el currículo

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

En lo que respecta al desempeño de los docentes con experiencia y de los docentes que recién ingresan tenemos los siguientes datos como lo muestra la tabla N° 37. Las autoridades se sienten más seguros con los docentes que tienen experiencia, pero si dan las oportunidades respectivas a los docentes nuevos ya que ellos llegan con conocimientos nuevos.

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

**TABLA N° 27**

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA	SI	NO	¿Cuáles?
AUTORIDAD 1	*		De pedagogía
AUTORIDAD 2	*		De Evaluación
			De Inglés
			Los dictados por el Ministerio

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

En relación al mejoramiento y desarrollo profesional la Institución Educativa ha planificado cursos de Pedagogía, Evaluación, Inglés y sobre todo exigen a sus docentes que sigan los cursos de formación continua planificados por el Ministerio de Educación.

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

De los 8 titulados investigados, 7 desarrollan su trabajo en una institución fiscal que corresponde al 87.5% y 1 de 8, que corresponde al 12.5% desarrolla su trabajo en una institución fiscomisional.

El nivel de la institución donde se desempeñan los titulados corresponde al 75% al básico, el 12.5% al Bachillerato y el 12.5% al superior.

La relación laboral que tiene el titulado con la institución corresponde al 50% con nombramiento t el otro 50% con contrato ocasional. El 100% tiene una carga horaria completa.

## 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

En este capítulo se toma en cuenta, los cursos de capacitación que requiere el titulado, saber si tiene o no conocimientos básicos de informática y conocer si se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.

### **El titulado se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español**

**TABLA N° 28**

<b>Comunica 2da lengua</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	0
No	8	100
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

El 100% de los encuestados no se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español. A pesar de ser esta una competencia a desarrollar por los docentes como lo manifiesta el Ministerio de Educación de Colombia en su página <http://educación.guardian.co> en su titular CVN – Colombia promueve aprendizaje de inglés. Manifestando que la evolución social y política nos impone una necesidad de conocer una segunda lengua especialmente el inglés.

### **Maneja el titulado la informática a nivel de usuario**

**TABLA N° 28**

<b>Maneja la Informática</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	8	100
No	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010*

*Instrumento: Cuestionario 1*

*Elaboración: Ximena Pastás*

Como miramos en la tabla N° 28 el 100% de los titulados maneja la informática a nivel de usuario como Word, Excel, Power Point, Access, Paint, Internet, Correo electrónico, Buscadores, etc. Comprobando lo manifestado por (Velázquez, 2010) acerca de las competencias profesionales docentes cuando dice que el maestro debe conocer sobre tecnología y recursos curriculares para poner al alumno en contacto con diferentes fuentes de información.

Competencias profesionales docentes según (Velázquez, 2010)

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

**TABLA N° 29**

<b>ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	5	<b>62,5</b>
TICs	3	<b>37,5</b>
Área de formación	<b>1</b>	<b>12,5</b>
Organización y Gestión de Centros educativos	2	<b>25</b>
Diseño y planificación curricular	1	<b>12,5</b>

**Fuente:** Encuesta personal a los titulados de la UTPL del país, periodo 2005-2010

**Instrumento:** Cuestionario 1

**Elaboración:** Ximena Pastás

De los titulados encuestados el 62.5 requiere capacitación en Didáctica y Pedagogía, el 37.5% en manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Información y la comunicación (TIC), el 12,5% Temas relacionados con actualización del área de Química y Biología, el 25% En Organización y Gestión de centros educativos, el 12.5% en Diseño y planificación curricular.

(Sánchez, 2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan

estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional., de allí que se deriva el interés de los titulados para la formación continua.

### **Factores que, favorecen un buen desempeño laboral**

**TABLA N° 30**

FACTORES	
Autoridad 1	Autoridad 2
Camaradería	Económico
Excelentes relaciones con los demás	Estabilidad laboral
Ambiente propicio	Experiencia

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Según las autoridades de las instituciones educativas encuestadas manifiestan que los factores que favorecen un buen desempeño laboral son: El Ambiente propicio, el factor económico, la capacitación profesional, la experiencia y la estabilidad laboral como está registrado en la tabla N° 30

### **En torno a las tareas que ejecuta el docente, actividades realiza el personal en la institución**

**TABLA N° 31**

ACTIVIDADES	
Autoridad 1	Autoridad 2
Elaboración del plan anual	Refuerzo con los estudiantes que lo necesitan
Elaboración del plan de clase	
Reuniones con el Área	

**Fuente:** Encuesta personal para autoridades de las instituciones educativas (Rector / vicerrector / coordinador académico)

**Instrumento:** Cuestionario 2

**Elaboración:** Ximena Pastás

Tomando los datos registrados en la tabla N° 31 tenemos que el personal docente de la institución realiza reuniones periódicas con maestros del área, sus planificaciones tanto anuales, de unidad y de clase también realiza refuerzo con los estudiantes que lo requieren.

### **Síntesis**

Nuestros titulados tienen necesidades de formación docente, de capacitación y de perfeccionamiento profesional, en la actualización de conocimientos de la ciencia en general el 12.5%, de la Didáctica y la Pedagogía el 62.5%, de la tecnología el 37.5%, de Organización y gestión de centros educativos el 25% y de la planificación curricular el 12.5% como lo podemos mirar en la tabla N° 31.

El 100% de los encuestados si maneja la informática a nivel de usuario, aunque el 37.5% quiere recibir cursos de capacitación en esta área para estar actualizado. Como podemos mirar en las tablas 30 y 31 respectivamente.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, se que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender, por tal motivo debe existir una formación continua a lo largo de la carrera docente.

También es necesario programar seminarios de capacitación acordes a los últimos adelantos tecnológicos.

Se debe aumentar las horas de inglés en la formación inicial de los docentes ya que ninguno se comunica con soltura en una segunda lengua.

## 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

**CONCLUSIONES.** Para concluir con el proceso de investigación se hace referencia a algunas consideraciones que dejaron como resultado del análisis de los datos, señalando a continuación las principales.

- De la muestra de titulados el 87.5% ha obtenido su titulación de Licenciatura en Educación Básica y un 12.5% en Químico Biológicas.
- El porcentaje de mujeres que ejerce la docencia corresponde al 75%, sobre todo en nivel de educación básica. La docencia es una carrera apetecida por las mujeres ecuatorianas ya que así puede cumplir simultáneamente varios roles como son sus obligaciones profesionales y sus responsabilidades familiares.
- Los docentes, ecuatorianos son una población joven, de los investigados el 62.5% están comprendidos entre los (20-30) años, el 12,5% están entre los (31-40) años y el 25% entre los (41-50) años. Esto tiene sus ventajas ya que la juventud supone energía y dinamismo, pero indica un déficit en experiencia docente.
- El 100% de los titulados encuestados se encuentran insertados en el campo laboral de la docencia, cabe señalar que el 87.5% lo hace en el ámbito de su especialidad; la especialidad que alcanzó el porcentaje más alto es la Educación Básica con un 87.5% y el 12.5% en Químico Biológicas.
- El 100% de los docentes se dedican exclusivamente a la docencia, no se desempeñan en otro puesto profesional, cuando empezaron a estudiar para optar el título de Licenciatura el 100% ya se encontraba trabajando como docente.
- Siete de ocho titulados en la UTPL correspondiente al 87,5%, desarrolla su trabajo en una Institución educativa fiscal y el 12.5% restante en una institución educativa fiscomisional.
- El nivel de la Institución Educativa donde los docentes trabajan el 75% corresponde al básico, el 12,5% al Bachillerato y el 12.5% al Superior.

- Un 50% de los titulados trabaja con contrato ocasional. Y el otro 50% posee nombramiento, el 100% trabaja a tiempo completo.
- El 100% de los encuestados no se comunica en una segunda lengua distinta al español.
- El 100% de los titulados maneja la informática a nivel de usuario.
- El 62,5% de los titulados requieren actualización profesional en Didáctica y Pedagogía, el 31 37,5% en TICs, el 25% en Organización y Gestión de Centros en Área de formación y Diseño de Centros educativos el 12% respectivamente.

## RECOMENDACIONES

A pesar de que los resultados de la investigación son alentadores, es necesario realizar las siguientes recomendaciones.

- Promocionar las Licenciaturas con especialidad que tiene la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Ya que estas tienen mayor demanda y asegura un trabajo a los egresados y por ende aumentaría el número de estudiantes de nuestra universidad en la modalidad a distancia.
- Motivar al género femenino siga una licenciatura con especialidad para que trabaje en el nivel de bachillerato. También reformar el contenido de la formación de profesores de Educación General Básica con el fin de incluir menciones o especialización para el segundo ciclo de este nivel (8°, 9° y 10° años) del sistema escolar actual.
- Debe existir un acompañamiento con cursos de profesionalización en la inicialización de la carrera docente que fortalezca a los nuevos maestros, ya que la formación no termina con la titulación, donde los docentes deberían tomar como base la experiencia que puede ofrecer un maestro con más años de servicio.
- La formación impartida por la Universidad es excelente, pero es necesario que se establezcan mecanismos que permitan continuar y estimular estos procesos, responsabilizándose de mantener la calidad de su formación docente, tarea de los docentes formadores para que se mantengan actualizados, alertas y vigilantes en lo que respecta a su trabajo como hasta ahora lo han venido haciendo. También es necesario contar con un sistema de evaluación, para detectar los principales problemas que afrontan los titulados con miras a diseñar programas para su mejoramiento continuo.
- En vista de que los docentes se dedican exclusivamente a su desempeño laboral, y actualmente están motivados por los estímulos de profesionalización, promocionar los Postgrados como maestrías, diplomados

y doctorados PhD que tiene la UTPL, ya que ninguno de los investigados tiene esta titulación.

- Continuar con la Profesionalización de los titulados, para que obtengan un título de cuarto nivel y estén más preparados para los nuevos retos que el sistema le afronta.
- Promocionar los estímulos a nivel nacional para que la Universidad tenga mayor cobertura y su prestigio sea reconocido por futuros alumnos.
- Crear nuevos cursos de capacitación encaminadas a las pruebas de los concursos de ingreso al magisterio y así lograr que los egresados de la UTPL que se presentan a ellos, estén más preparados y logren obtener los puntajes más altos para obtener los nombramientos.
- Apoyar el aprendizaje del inglés mediante cursos virtuales a los docentes que ya están en el ejercicio de sus funciones, puesto que en la actualidad resulta imprescindible aprender una segunda lengua porque cada día se emplean otros idiomas en casi todas las áreas del conocimiento y desarrollo humano. En el marco de la educación el aprendizaje de otra u otras lenguas es una necesidad ya no es un lujo. El conocimiento de una segunda lengua permite enriquecer la vida, experimentar nuevas experiencias, ejercitar la mente, beneficiarse de la diversidad cultural mundial así como mejorar considerablemente las perspectivas profesionales.
- Preparar seminarios de capacitación docente, acorde a los cambios tecnológicos actuales. Utilizando las últimas tecnologías on-line.
- Aprovechar de los estímulos de profesionalización de los docentes ecuatorianos para promocionar los postgrados como maestrías, diplomados y doctorados PhD que tiene la UTPL, pues ahora tener un título de nivel superior pasó a ser un fuerte criterio de diferenciación interna en la categoría docente.

## 7. BIBLIOGRAFIA

1. Acker, S. (2000). *Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: NARCEA, S.A.
2. Andrade, D y Feldfeber, M. (2006) *Políticas educativas y trabajo docente*. Buenos Aires: Noveduc.
3. Brunner, J. (2006). *Calidad de la Educación*. Santiago de Chile: UAI
4. Contreras, J. (2001). *La autonomía del profesorado*. Madrid: MORATA.
5. Cuenca, R Nucinkis, N. y Zabala V. (2007). *Nuevos maestros para América latina* Madrid: MORATA.
6. Díaz, A. y Frida, L. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México Edit. Mc Graw-Hill.
7. García, N. Rojas, M. Campos, C. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las Instituciones Educativas*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica
8. Goerlich, J. (2010) *Contratación laboral y tipos de contrato* España: Lex Nova.
9. González, V. (2001). *Estrategias de enseñanza aprendizaje*. México: Librería Carlos Cesarman, S.A.
10. Hilb, C. Frigerio, G. Poggi, M. (2000) *Políticas, instituciones y actores en educación* Buenos Aires: Noveduc libros.
11. Hirsh, W. Jackson, C. *Su carrera profesional* España: Gestión 2000 S.A.  
Oltra, V Curros, M. Díaz, C. Rodríguez, J. Teba, R. Tejero, J (2005) *Aprenda a planificar su carrera profesional*. Barcelona: UOC.
12. Miranda, E. (2003) *Políticas y reformas del sistema educativo en los noventa* Córdoba: Brujas.
13. Montes, A. (2009). *Ecuador Contemporáneo: análisis y alternativas actuales* Murcia: EDITUM F.G. GRAP.S.J
14. Pérez, E. Alcalá, P. (2001). *Ciencia y Género* España: Complutense.
15. Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño* Quito: RisperGraf C.A.

16. Schmelkes, S. (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuela*. Guanajuato: Prodebas
17. Solé, I. (2002). *Orientación Educativa e Intervención psicopedagógica*. Barcelona: Horsori.
18. Tenti, E. (2006). *Oficio del docente: vocación* Buenos Aires: Siglo XXI.
19. Úcar, X. (2006). *Miradas y diálogos en torno a la acción comunitaria*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF, S.I.
20. Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional Docente*. Madrid: NARCEA, S.A.
21. Ministerio de Educación y Cultura, (2001) <http://www.educacion.gov.ec/> 12-03-2011.
22. Informe Iberoamericano sobre Formación Docente, (2008) [http://www.eoi.es/web\\_docente/Ecuador.htm](http://www.eoi.es/web_docente/Ecuador.htm) 12-03-2011.
23. Ley orgánica de Educación Intercultural <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=232> 31-03-2011

## **8. ANEXOS**

## **Anexo N° 1 Contrato ocasional para docentes**

Comparecen libre y voluntariamente para la celebración del presente contrato por una parte, (el) (la) sr (a) (ita)....., en calidad de.....  
....., debidamente facultado, como EMPLEADOR: y por otra parte (el) (la); (Sr)(a)(ita) ..... ; portador de la cédula de ciudadanía # \_\_\_\_\_ en calidad de CONTRATADO. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de..... y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas.

### **PRIMERA.- ANTECEDENTES.-**

Mediante Memorando No..... la UTH institucional informa y justifica, que para la atención de necesidades de la Institución es necesario contratar los servicios para docencia que los desempeñará de conformidad con la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, su reglamento, y las disposiciones generales, que imparta el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación, mediante Oficio Circular No. de enero de 2011, establece las directrices, autorizaciones y prohibiciones para proceder con las renovaciones o de ser el caso las contrataciones respectivas.

El señor..... (Jefe del Área Financiera) (colector del.....), mediante Memorando No. de enero de 2011, certifica la disponibilidad presupuestaria para la suscripción del presente contrato, que se aplicará a la partida ..... Por el valor de USD.....

### **SEGUNDA.- OBJETO.-**

El (a) señor (a) (ita)..... se compromete con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, en la clase de contrato acordado como docente.

### **TERCERA.- REMUNERACIÓN.-**

**EI EMPLEADOR** pagará al señor (a)..... por la prestación de servicios ocasionales la remuneración que corresponde a profesor de.....categoría de la zona.....con el.....funcional, ..... DOLARES AMERICANOS (USD\$ registrar el valor del sueldo básico).

**EI EMPLEADOR** reconocerá también al docente las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la Ley referida.

### **CUARTA.- DURACIÓN.-**

El presente contrato rige a partir del **01 de enero de 2011 y tendrá vigencia hasta la promulgación de la Ley de Educación Intercultural en el Registro Oficial.** Vencido este plazo, la relación laboral termina, sin necesidad de notificación alguna.

#### **QUINTA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

El contrato terminará automáticamente en la fecha de vencimiento sin que sea necesario ninguna notificación o solemnidad previa, el contrato así mismo podrá terminar por las siguientes causas:

Cumplimiento del plazo

Mutuo acuerdo de las partes

Incumplimiento del objeto del contrato

Renuncia voluntaria presentada

Incapacidad absoluta y permanente

Unilateralidad

Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada

Destitución; y,

Muerte

#### **SEXTA.- LUGAR DE TRABAJO.-**

El señor (a).....desempeñará las funciones de docente de ....., para las cuales ha sido contratado en (colegio..... o escuela) ....., en la ciudad de ....., provincia de .....

#### **SEPTIMA.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR y CONTRATADO:**

En lo que respecta a las obligaciones, derechos y prohibiciones del empleador y contratado, estos se sujetarán estrictamente a lo dispuesto en la ley de Educación y su Reglamento y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General de aplicación, vigentes a la fecha.

#### **OCTAVA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-**

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como a los procedimientos laborales determinados por la Ley.

#### **NOVENA.- SUSCRIPCIÓN.-**

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de.....el día.....del mes de.....del año.....

**EL EMPLEADOR (a) EL DOCENTE CONTRATADO (a)**

**C.I**

Revisado por:

Psc. Pilar Castillo, Drs. Carlos Cisneros, Cristian Escobar,

## **Anexo N° 2 Contrato de servicios ocasionales**

Entre el Ministerio de Educación, legalmente representado, en su calidad de -----; y, por otra parte, el (la) señor (a)....., por sus propios derechos, que en adelante se denominarán **MINISTERIO y CONTRATADO** en su orden; convienen en celebrar el presente Contrato de Servicios Ocasionales, contenido en las siguientes cláusulas:

### **PRIMERA.- ANTECEDENTES**

1. El Ministerio de Educación tiene la necesidad institucional de contratar los Servicios Ocasionales de ..... para la .....
2. La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, Reforma la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos, mediante Resolución No. SENRES-2007 000155, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 245 del viernes 4 de enero del 2008, y en su Art. 2 delega el proceso la Calificación de Contratos a las UATHs Institucionales.
3. Con memorando No. .... de.....del..... la Unidad de RRHH,solicita a la Unidad Financiera la disponibilidad de fondos y la certificación de la partida presupuestaria para la contratación de ... servidor público.....
4. Con memo No....., Gestión Financiera, emite certificación para la contratación de ....., con una RMU de \$ ....., compromiso que será aplicado a la partida presupuestaria No. .... que corresponde a la partida de "CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES".
5. La UATH del Ministerio de Educación en cumplimiento al segundo inciso del Artículo 3 de la reforma a la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Recurso Humano, con Informe No. .... de ....., emite dictamen favorable para elaborar un contrato de Servicios Ocasionales para la .....

### **SEGUNDA.- OBJETO.-**

Sobre la base de los antecedentes, el (la) señor (a)....., se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales, en calidad de ..... con el cargo institucional de ..... en la (dependencia en la que va a prestar sus servicios).....  
Los servicios serán prestados en las dependencias del .....I, en la ciudad de ....., en el horario de trabajo establecido para el efecto y que es de conocimiento del  
Contratado.

### **TERCERA.- RESPONSABILIDADES OBLIGACIONES Y DERECHOS.-**

El (La) Contratado (a) se compromete a prestar sus servicios con eficiencia y responsabilidad, y a entregar los productos de acuerdo a las funciones establecidas, con sujeción estricta a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas y órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos que rigen y están vigentes en el Ministerio de Educación.  
Fundamentalmente se compromete a desempeñar las siguientes funciones:

- .....
- .....
- .....
- .....
- Las demás funciones que le asigne el (la) .....

#### **CUARTA.- REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO.-**

El Ministerio pagará mensualmente a RL (la) Señor (a)....., la cantidad de

US S/. .....oo (..... DÓLARES DE NORTE AMERICANA), que corresponden a

la remuneración mensual unificada del grupo ocupacional de..... puesto institucional de ..... El Ministerio efectuará las deducciones que ordena la Ley.

Los pagos se efectuarán con aplicación a las respectivas codificaciones presupuestarias asignadas en la partida No. ...., emitida por la Dirección Financiera con Memorando No. ....de ..... de ..... del 2011.

Además la Contratada gozará de todos los beneficios económicos actuales y que en lo posterior

se crearen para el Servicio Público en general, sin que exista necesidad de elaborar otro instrumento legal.

Igualmente tendrá derecho al pago por concepto de viáticos, movilizaciones y subsistencias, subrogaciones o encargos y a lo que hubiere lugar en razón del cumplimiento de sus funciones, de

acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias establecidas para el efecto.

#### **QUINTA.- SEGURO SOCIAL.-**

Conforme lo dispone la Ley del Seguro Social Obligatorio, el Ministerio de Educación, afiliara al servidor a la sección correspondiente.

#### **SEXTA.- SUJECCIÓN.-**

Este contrato se sujeta a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y a

la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de recursos Humanos y resoluciones emitidas

por el Ministerio de Relaciones Laborales

#### **SÉPTIMA.- PLAZO.-**

El presente contrato rige a partir del .....de.....al .....de..... del 2011, y terminará al vencimiento del plazo convenido, sin necesidad de notificación; y por lo tanto, sin que medie aviso

previo. La terminación del contrato no causará pago de indemnización alguna.

#### **OCTAVA.- ESTABILIDAD**

***La contratada por su carácter ocasional no gozará de la garantía de estabilidad establecida***

***para los servidores con nombramiento regular y definitivo***, de conformidad con el inciso sexto

del Art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público;

#### **NOVENA.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

Este contrato terminará por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo;
- b) Mutuo acuerdo de las partes;

- c) Incumplimiento del objeto del contrato,
- d) Renuncia voluntaria presentada;
- e) Incapacidad absoluta y permanente;
- f) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- g) Destitución; y,
- h) Muerte.

En cualquier caso de terminación del contrato, el Ministerio de Educación, liquidará los haberes que le correspondan a la Contratada hasta el último día de trabajo efectivo.

**DÉCIMA.-DOMICILIO Y CONTROVERSIAS**

En caso de controversias con motivo de la interpretación, validez o ejecución del presente contrato, las partes se someten a los jueces competentes de la ciudad de donde presta sus servicios de conformidad a las disposiciones del contrato, en cuya jurisdicción señalan su domicilio

**DÉCIMA PRIMERA.- ACEPTACIÓN**

Las partes declaran expresamente su aceptación a todo lo convenido en el presente contrato, a cuyas estipulaciones se someten, y en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Para constancia y en fe de conformidad, se suscribe el contrato en cuatro ejemplares de igual tenor y efecto, tres de los cuales pertenecen al Ministerio y uno al Contratado.

Dado en -----, a-----

.....

**C.C. No**

## Anexo N°3 Oficio Rector/Director del Centro Educativo



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



**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

**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.

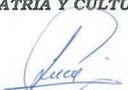
De mi consideración:

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 facilitamos 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)**



## Anexo N° 4



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>3</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

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

<sup>3</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural .....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

**3.a. 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 mención (especifique) .....	7

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si .....	1
▪ No .....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Sí .....	1
▪ No .....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

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

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

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

*Gracias por su colaboración*

Anexo N° 5



Código del investigador:  
\_\_\_\_\_

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

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El documento fue tomado de la ANECA<sup>4</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.  
***En honor a su tiempo, le rogamos 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?

NIVEL	Ámbito del conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ _____</li> <li>▪ _____</li> <li>▪ _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ _____</li> <li>▪ _____</li> <li>▪ _____</li> </ul>

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?

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

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*

## **Anexo N° 6 Matriz de resultados**

[CAR4.xls](#)

**Anexo N° 7 Muestra de Instituciones educativas donde trabajan nuestros titulados**



Escuela Fiscal "Sucre N° 1"



Instituto Técnico Superior "Tulcán"

## Anexo N° 8 Autoridades encuestadas



Lic. Vicente Ibujes director de la Escuela Fiscal "Sucre N° 1



Lic. Vicente Ibujes Rector del Instituto Superior "Tulcán"

**Anexo N° 9 Muestra de docentes encuestados, titulados en la UTPL en el periodo 2005 2010 de la provincia del Carchi y Sucumbíos**





Grupo de estudiantes del cuarto año de educación básica de la Escuela "Sucre N° 1"  
Donde trabaja una de nuestras encuestadas