



**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 Cañar provincia de Cañar en el año 2011

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

**AUTORA:**

Nancy Elisabeth Andrade Buñay

**MENCIÓN:**

Educación Básica

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

Lcda. Mónica Burneo Mora.

**CENTRO UNIVERSITARIO CAÑAR**

**2011**



## CERTIFICACIÓN

Lcda. Mónica Burneo Mora

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

### **CERTIFICA:**

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera que se ajuste 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.

.....  
Lcda. Mónica Burneo Mora.

Loja, Junio del 2011



## **ACTA DE DECLARATORIA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo Nancy Elisabeth Andrade Buñay declaro ser autora del presente trabajo de investigación y eximio expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos acciones legales.

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

F.....  
NANCY ELISABETH ANDRADE BUÑAY  
CI: 030136237-2



## **AUTORÍA**

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

.....  
Andrade Buñay Nancy Elisabeth.  
C.I.: 030136237-2

## DEDICATORIA

*Con amor, respeto y consideración, dedico este trabajo a mis hijos Israel, Javier y Malena quienes han sido mi inspiración para querer Superarme como persona y como profesional, para ser un ejemplo a seguir y no sentirse vencidos por las dificultades que se presentan en la vida.*

*Nancy Elizabeth Andrade B.*

## AGRADECIMIENTO

*Quiero expresar mis agradecimientos a Dios y a la Virgen, quienes me han iluminado. A mi madre que desde el cielo me ha cuidado, a mi esposo quien ha estado apoyándome en mi trabajo y de manera muy especial a la Lcda. Mónica Burneo, mi tutora y a todos los maestros de la UTPL por haberme dado la oportunidad de superarme para ser mejor profesional.*

## INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Sesión de Derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO TEORICO.....	7
3.1.SITUACIÓN LABORALDOCENTE.....	8
3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA.....	8
3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL.....	10
3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.....	12
3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.....	15
3.1.5 SÍNTESIS.....	16
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	17
3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.....	17

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD .....	19
3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS: CARTA MAGNA,.....	21
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL.	
3.2.4 POLÍTICAS: MICROINSTITUCIONALES.....	31
3.2.5 SÍNTESIS .....	34
3.3 NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE.....	35
3.3.1. DEFINICIONES.....	35
3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	37
3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI.....	39
3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.....	41
3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.....	43
3.3.6 SÍNTESIS.....	44
4. METODOLOGIA.....	46
4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.3.1 TÉCNICAS.....	48
4.3.2 INSTRUMENTOS.....	49
4.4 RECURSOS.....	50
4.4.1 HUMANOS.....	50
4.4.2 INSTITUCIONALES.....	50

4.4.3 MATERIALES.....	50
4.4.4 ECONÓMICOS.....	51
4.5 PROCEDIMIENTO.....	51
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	52
5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	84
5.2 SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE.....	85
5.3 CONTEXTO LABORAL.....	86
5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	87
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	89
6.1 CONCLUSIONES.....	90
6.2 RECOMENDACIONES.....	92
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
8. ANEXOS.....	95

# 1. RESUMEN

## 1. RESUMEN

La enseñanza se considera como una profesión que exige a los educadores no solamente tener conocimientos profundos, competencias especiales y una formación continua, sino también un sentido de responsabilidad con la educación y el bienestar de los alumnos que están a su cargo.

Para poseer estas características los docentes buscan la manera de prepararse y han optado por realizar sus estudios en una buena universidad como es la UTPL, en donde educan a las personas con una visión humanística. Es por esto que la universidad preocupada por tener conocimiento de lo que sucede después que los estudiantes obtienen su titulación, ha realizado un trabajo de investigación en el mismo se conoció la **“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL.”**

La investigación se realizó en el canto Cañar, La muestra fue de trece titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Físico Matemáticas, Químico Biológicas, Ciencias Humanas y Religiosas, los mismos que fueron designados por el equipo planificador de la U.T.P.L.

La información se obtuvo mediante encuestas, aplicando dos tipos de cuestionarios dirigidos a los titulados y a las autoridades respectivamente y las técnicas utilizadas fueron: la encuesta que fue personal, la entrevista y la observación.

Los resultados de la investigación permitieron determinar que en la caracterización sociodemográfica 10 de los trece han obtenido su titulación en la mención de Educación Básica, una en Lengua y Literatura, una en Químico Biológicas y una en Físico Matemáticas, ningún titulado ha realizado una maestría y solo dos han realizado un diplomado.

En lo que se relaciona a su situación laboral todos los profesionales están trabajando, 10 lo hacen en el campo de la docencia, 2 desempeña un puesto relacionado con la docencia y una labora en un contexto diferente al de la docencia. De los que laboran como Docentes 4 lo hacen en el sector urbano y 8 en el sector rural.

De la misma manera 11 laboran en el ámbito de su especialidad 10 en Educación Básica, 1 en Lengua y literatura y solo un profesional no se desempeña en el ámbito de su especialidad.

En el contexto laboral 11 titulados trabajan en una institución fiscal, 1 en una institución particular, si tomamos en cuenta el nivel, 10 lo hacen en el nivel básico, 2 en el Bachillerato, de los cuales 8 tienen nombramiento, 1 contrato indefinido y 3 contrato ocasional.

Las autoridades han manifestado que los docentes graduados en la UTPL, se desenvuelven con eficacia, tienen la capacidad para desarrollar cualquier actividad en el campo educativo, utilizan buena metodología para desarrollar en los niños las destrezas cognitivas, afectivas y psicomotrices las cuales son importantes para llegar a un aprendizaje significativo.

En cuanto a las necesidades de formación como ya se dijo anteriormente un docente, es un profesional que debe estar en forma continua actualizando sus conocimientos, y tomando en cuenta esto los cursos de actualización que han alcanzado un alto porcentaje son: didáctica y pedagogía, planificación curricular, manejo de herramientas relacionadas con la tecnología y educación en valores. En el aspecto en el cual se observa una deficiencia es la utilización de una segunda lengua, solo una persona se comunica con otro idioma diferente al español.

En síntesis un buen docente es aquel que desarrolla en sus estudiantes las destrezas del saber pensar, razonar, criticar y reflexionar, para ser sujetos activos dentro de una sociedad y la U.T.P.L brinda a los docentes una oportunidad para superarse y así ofrecer una educación de calidad.

## 2. INTRODUCCIÓN

La calidad educacional medida por el rendimiento de los alumnos se ha visto que es en gran parte una función de la calidad de los docentes. La calidad de los profesores, a su vez es función de las universidades y los institutos pedagógicos el conocimiento que tengan y el uso que hagan de las técnicas educacionales.

Es necesario repensar en el rol del profesor en el proceso de enseñanza- aprendizaje, logrando que se haga realmente parte de las necesidades de modificar prácticas educativas. Para generar profesores pensantes, capaces de evaluar su quehacer diario de generar modificaciones a su labor y propiciar las condiciones necesarias para obtener un aprendizaje de calidad. En esta tarea la UTPL como formadora de docentes, tiene una especial implicación cuando toma en consideración el tema de calidad de la formación docente.

Preocupados por esta realidad la universidad Particular de Loja en su modalidad Abierta y a Distancia a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, con el equipo encargado de los proyectos de investigación han planteado un trabajo investigativo, que tiene como fin determinar la **“SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION”**. Quienes y cuantos están laborando en el campo de la docencia y en el ámbito de su especialidad.

El objetivo general está enfocado a:

-Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.

Los objetivos específicos de la investigación se centran en:

- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional y laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral.

En cuanto a la metodología se ha utilizado el diseño mixto que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio y fue completado con el análisis descriptivo – explicativo.

Los participantes de este proyecto lo constituyen los titulados de la Escuela de Ciencia de la Educación en sus menciones de Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Físico Matemáticas, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas los cuales fueron designados por el equipo planificador del proyecto de investigación.

Para recopilar la información se utilizó los cuestionarios que fueron aplicados personalmente a los titulados y a las autoridades de las instituciones educativas.

Las técnicas utilizadas: la encuesta, la entrevista, el cuestionario.

Una vez obtenido la información se procedió a ingresar los datos para posteriormente tabularlos y realizar su respectivo análisis de resultados en base a la triangulación lo cual nos permitió conocer la situación laboral de los titulados en la UTPL en un determinado contexto conforme se han planificado en la investigación.

Esto servirá como primer indicador para que las autoridades cuenten con elementos de juicio, para afianzar los procesos académicos – administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de sus empleadores.

El marco teórico es la exposición y el análisis del contexto o situación en el que sucede el fenómeno a investigar.

Para elaborar el mismo se consultó las fuentes bibliográficas: libros, revistas, internet, etc., la información obtenida fue presentada en forma ordenada, concreta y precisa refiriéndose especialmente al problema en cuestión.

Debemos tomar en cuenta que la ética de la investigación exige dar crédito a los autores mediante citas, notas, y referencias, por esta razón se utilizó fichas de resumen, fichas de citas textuales y de análisis.

Finalmente para la estructura del informe de investigación se tomó en cuenta la metodología y el proceso de investigación científica.

# **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

#### **3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA**

Las evaluaciones formuladas a los docentes nos definen un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos. Entonces nos preguntamos ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los maestros y maestras?, si los formadores de docentes entregan a la sociedad profesionales carentes de conocimientos y habilidades para el desarrollo de su trabajo.

La conferencia Mundial de Educación para todos Jontiem (1990), ratifica las decisiones asumidas anteriormente y dice: nos comprometemos a cumplir con los objetivos y finalidades de la Educación para todos los ciudadanos y todas las sociedades y como parte de los compromisos es mejorar la condición social y las competencias profesionales de los docentes.”

Los gobiernos nacionales tienen la obligación de velar para que se alcance y apoyen estos objetivos y finalidades de la Educación.

Ávalos manifiesta que “si uno revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente, contratos en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes.”

Como punto de partida para abordar estas dificultades es la formación de los futuros docentes, enfatizando la formación inicial, tomando en cuenta que la misma es un proceso pedagógico sistemático que facilita el desarrollo de las competencias profesionales, para así conseguir un docente capaz de:

- Guiar a los estudiantes en la construcción de sus propios saberes.
- Involucrarse en acciones pedagógicas e institucionales.
- Desarrollar en sus alumnos un juicio crítico y valores de manera que se desarrollen como sujetos activos, críticos, reflexivos, justos, tolerantes.

Valores que son primordiales en la formación integral del ser humano y que en la actualidad se han deteriorado y por lo tanto contamos con una sociedad que camina sin rumbo fijo y sin miedo a Dios que es nuestro creador, dueño de nuestra existencia. Bajo esta perspectiva el sistema educativo necesita de profesionales que amen su profesión y que tenga una capacitación docente continua en la cual fortalezcan y apliquen sus conocimientos y habilidades.

Christopher Day (citado por Bolam 2004, p.34) le otorga a la formación docente continua las siguientes características. “El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades consientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas y que contribuyen a la calidad de la educación en la aula”.

Para Vera (1989) Esta alternativa de capacitación y perfeccionamiento docente busca “Crear las condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica, de manera que pueda elaborar respuestas originales para cada situación en las cuales corresponde actuar”.

Las experiencias de formaciones de docentes deben encaminarse a generar en el profesor una actitud de observación y reflexión que sea capaz de desarrollar conocimientos, tomar buenas decisiones y ser un agente de cambio en la educación, dentro del aula, en la escuela y por ende en el sistema educativo en general.

La lucha por rescatar el concepto profesional de la docencia se ha dirigido particularmente al terreno del reconocimiento social, mediante salarios acorde con su preparación;

Pero también el reconocimiento de la importancia de su trabajo y de su conocimiento profesional, mediante mejores oportunidades de formación docente centradas en su contexto docente”. (Liston y Zeichner, 1993; Torres,2000)

Por lo que exponen los autores se hace necesario repensar en el rol del profesor, para que no sea un simple trasmisor de conocimientos; si no que sea un docente efectivo, aquel que utiliza la investigación como muestra de innovación en la práctica educativa.

Cuando el docente se prepara sus opiniones son escuchadas en los niveles jerárquicos superiores, porque tiene un status epistemológico no son meras creencias personales; por lo tanto su conocimiento puede ser sujeto de comprobación y discusión.

### **3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL**

La política de contratación del personal docente debería definirse en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del profesional.

En nuestro país la contratación de los maestros y maestras lo realiza el Ministerio de Educación y Cultura, a través de la Dirección Nacional Administrativa y las Direcciones Provinciales de Educación de conformidad con las disposiciones de la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su reglamento general.

Los requisitos para ingresar al Magisterio son:

- ❖ Poseer un título de docente.
- ❖ Participar y triunfar en los correspondientes concursos de méritos y de oposición.

Para el ejercicio docente se reconoce los siguientes títulos:

- Bachiller en ciencias de la educación.
- Profesor de educación primaria.
- Profesor de educación Especial.
- Licenciado en ciencias de la educación.
- Doctor en ciencias de la educación.

Cuando un profesional tiene dos o más títulos se consideran el de mayor categoría.

La contratación del personal docente está sujeta a las disposiciones de la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y de las disposiciones del código de trabajo.

Cuando el docente ingresa al Magisterio sabe que está sujeto a condiciones salariales, sociales, culturales, políticas e ideológicas, a cumplir sus deberes pero también a gozar de sus derechos como son:

- ✚ Recibir una remuneración igual que un docente en servicio permanente.
- ✚ Beneficiarse con una protección adecuada por parte del seguro social.
- ✚ A ser informado por escrito si hay reproches o quejas por ineficiencia.
- ✚ A defenderse y a ser defendido por un representante elegido por él mismo ya contar con el tiempo necesario para su defensa.
- ✚ A recibir por escrito las decisiones que toman con respecto a su caso.
- ✚ A una apelación ante las autoridades y órganos competentes.

Sus obligaciones están enmarcadas en:

- Utilizar métodos y técnicas innovadoras de manera que contribuyan a mejorar la calidad de Educación.

- Participar en la elaboración de proyectos y programas manuales de Educación.
- Cooperar plenamente con las autoridades en la Educación de los alumnos.

Un docente aunque este solo contratado debe tener ética profesional y cumplir a cabalidad con su trabajo, demostrar que lo que le llevo a elegir su carrera fue su vocación y no la facilidad.

Además la contratación no debería estar sujeta al aspecto político, a lo contrario sería una oportunidad para conocer las capacidades que tiene un profesional en el campo de la docencia y así poder elegir entre los verdaderos docentes.

### **3.1.3. LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

Los procesos de enseñanza y aprendizaje deben permitir que el estudiante se apropie del conocimiento de forma tal que pueda enfrentarse a una realidad social, en la cual debe participar desarrollando habilidades y destrezas con las cuales pueda dar solución a los conflictos que se le presenten, esto exige la creación de ambientes escolares acorde con las necesidades de cada Institución Educativa y por lo tanto un mejoramiento de las condiciones para la enseñanza – aprendizaje.

Juan Garzón Vargas ( 2005) Manifiesta que: debemos tener en cuenta que las condiciones para lograr un buen aprendizaje por parte de los estudiantes, no solo se ven ligadas al aula, también se encuentran delimitadas por las políticas educativas que poseen tanto la institución educativa, como la secretaria y el Ministerio de Educación. Estos aunque se encuentre lejos son los que determinan en cierto grado la forma de diseñar, construir y aplicar el currículo.

Para Edgar Coronado (2005) “Las condiciones de enseñanza – aprendizaje, se sitúan en dos bases:

La formación docente y la formación del alumno.

La primera es que el docente debe incluir en el aula una motivación para que sus alumnos estén atentos a la enseñanza del tema; aplicar en sus clases estrategias y métodos apropiados”.

Otro aspecto importante es estar actualizado para la aplicación de los enfoques del plan y los programas de estudios vigentes, lo que permitirá desarrollar una clase abierta y nutrida en conocimientos.

La segunda es primordial, son los hábitos de estudio en los alumnos como: lectura, escritura, análisis, y reflexión sobre el tema.

Además de los factores ya mencionados hay otro que tiene que ver con la actitud. Cuando el alumno no siente interés por las clases ni por la materia se debe dar apertura al dialogo de manera en que todos puedan expresar su opinión, pensamientos y dudas con el fin de llegar juntos al conocimiento.

Un alumno que no se siente incluido en la clase y solo escucha pocas veces pone atención. Si se toma en cuenta a todos los estudiantes y se fomenta su participación se obtendrá las mejores condiciones para el aprendizaje.

Philip W. Jackson describe lo que sucede en la aula con la siguiente metáfora “El transcurso del proceso educativo se parece más al vuelo de una mariposa, que a la trayectoria de una bala” comprender la vida en el salón de clases y reflexionar acerca de ella es un requisito fundamental para caminar hacia la buena enseñanza, el acto pedagógico es dar pero también recibir.

Marques (2001) Señala a las actividades de enseñanza de los procesos de aprendizaje como el logro de determinados objetivos y especifica como condiciones necesarias:

- La actitud interna del alumno.- Que los estudiantes pueden realizar operaciones cognitivas, interactuando con los recursos que estén a su alcance.

- Las múltiples funciones del docente.- Que el profesor trabaje con una pedagogía constructivista, una didáctica y metodología adecuada, que utilice recursos didácticos que proporcionen información, técnicas y motivación facilitando así un aprendizaje significativo, la estrategia didáctica debe estar integrada por una serie de actividades, en las cuales el alumno interactúe para que desarrolle las destrezas y sea el constructor de sus propio aprendizaje.

Durante las actividades el docente debe tener en cuenta ciertos aspectos:

1. Característica de los alumnos.
2. Considerar la motivación y los intereses de los estudiantes.
3. Organizar en el aula el espacio, el tiempo y los materiales.
4. Proporcionar la información necesaria.
5. Utilizar una metodología activa.
6. Partir de las experiencias del alumno/a
7. Trabajar en grupos y en forma individual.
8. Evaluar durante todo el proceso aplicando todos los criterios e instrumentos adecuados.

En conclusión para que se dé un verdadero aprendizaje debe existir predisposición para el trabajo tanto del profesor como del estudiante; porque la enseñanza- aprendizaje es un acto complejo en el cual el alumno y el docente interactúan y aprenden mutuamente a partir de sus experiencias, las mismas que se interrelacionan con los nuevos conocimientos de esta manera se consigue un aprendizaje significativo.

En mi opinión el docente es el que debe crear las condiciones para que se dé un buen aprendizaje, buscando la metodología adecuada, haciendo partícipe las clases y motivando cada una de las actividades educativas.

Luego está la institución que es la encargada de dotar de todos los recursos didácticos, para que el docente desarrolle sus actividades.

### **3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE**

En la mayoría de países se da un predominio de maestras en el nivel de educación primaria, en el nivel secundario su porcentaje disminuye y desciende más en la educación superior y en los cargos de las direcciones institucionales.

En el Ecuador se han realizado varias acciones que apuntan hacia la equidad de género en el ámbito escolar, es así que hombres y mujeres pueden acceder sin problemas al campo de la docencia, siendo las mujeres las que representan un alto porcentaje. Cualquiera que sea su género los docentes tienen las mismas obligaciones y gozan de los mismos derechos.

En la actualidad las principales prioridades hacia los docentes se han enfocado en tres ámbitos:

- Mejorar las condiciones de trabajo.
- Se incentiva la preparación del docente.
- Se promueve el desarrollo profesional. La capacitación y formación continua es una política de estado, en este sentido los docentes pueden capacitarse en todos los ámbitos del currículo y acceder a una profesionalización mejorada.

El docente debe recordar que: maestro es quien ha encontrado en la enseñanza su auténtica vocación, enseña con su ejemplo, señalando la ruta a seguir para lograr la plena realización, aquel que en cada jornada de trabajo siembra ambiciones superiores, éticas y de progreso.

Trabajar en el ámbito de la docencia implica tener ciertas características como lo son: tener paciencia, ser tolerante, ser amoroso y en mi opinión las mujeres somos las que poseemos todas estas cualidades, porque en cada niño o niña vemos la inocencia de nuestros hijos. Las mujeres educamos con el corazón de una madre.

### **3.1.5 SÍNTESIS**

Cualquier actividad que se realice en el aula de clase debe ser muy bien planificada de manera que su ejecución incida en el mejoramiento de destrezas, habilidades y procesos específicos de aprendizaje.

Es por eso que las universidades y los institutos pedagógicos deben dotar a los docentes de todos los conocimientos para llevar a cabo su misión.

Debemos recordar que una persona nunca deja de aprender, por lo tanto el docente tendrá que ir actualizándose cada día para estar acorde con el cambio y el adelanto tecnológico que se da en el contexto que le rodea.

El desarrollo profesional es un proceso en el cual los maestros y maestras revisan, renuevan y amplían sus contenidos y se comprometen a brindar una educación de calidad, la misma que permita al estudiante resolver conflictos y ser el participe en la formación de una sociedad justa, solidaria, equitativa, respetuosa y tolerante.

Un docente para ejercer de mejor manera su profesión desde su inicio debe tener ética y una vocación, par que durante su contratación demuestre responsabilidad en todas las actividades escolares.

Para que se dé un aprendizaje significativo se requiere cumplir con ciertas condiciones:

Una motivación constante para llamar la atención de los alumnos y alumnas;

Contar con los recursos didáctica que brindan información técnica; la estrategia didáctica debe estar integrada por una serie de actividades en las cuales el estudiante interactué y desarrolle sus destrezas y habilidades, siendo así los mismos que construyan sus propios aprendizajes.

En la actualidad las mujeres ocupan un estatus muy alto en todos los campos laborales y con mayor énfasis en la docencia. En el Ecuador al igual que en otros países la profesión docente está ocupada por un alto porcentaje de mujeres.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

### **3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El ambiente escolar debe ser una experiencia grata para los niños y niñas; por ello es fundamental analizar el entorno en la cual se desarrolla el proceso enseñanza- aprendizaje, comenzando desde el interior del aula en la cual debemos buscar formas de trabajo eficaces, centradas en los alumnos y alumnas y en la construcción de sus conocimientos en lugar de los contenidos de aprendizaje impuesto por el docente.

Es necesario mantener y mejorar todos los espacios destinados al estudio y trabajo educativo los mismos que deben ser apropiados, funcionales, acogedores y agradables, donde los niños y niñas se encuentren contentos y animados.

Los patios y los exteriores de la escuela deben reunir cualidades y características apropiadas para la recreación y esparcimiento.

Otro punto que se debe tomar en cuenta es el bienestar de los estudiantes. Un principio básico es el respeto a la dignidad humana; es prioritario eliminar toda forma de discriminación ya sea cultural, de género o social, así mismo es fundamental que una escuela elimine el maltrato ya sea psicológico o físico.

Hay bienestar cuando se expresa cariño, ternura, amor, comprensión, de esta manera los niños y niñas sentirán ganas y placer de ir a la escuela.

Todas las actividades destinadas a mejorar la calidad educativa de los niños y niñas de un establecimiento serán planificadas conjuntamente con los padres de familia, estudiantes, docentes y miembros de la comunidad los cuales forman una comunidad educativa.

Las comunidades educativas se preocupan por la satisfacción de sus integrantes reconociendo los derechos de cada uno de ellos, es por eso que se han introducido prácticas democráticas en su gestión y han articulado a las personas con la institución y a la misma con su entorno social; contribuyendo de esta manera a formar hombres y mujeres capaces de vivir en plenitud y con dignidad asumiendo responsablemente su condición humana.

Una comunidad educativa está integrada por los educandos, Docentes, padres de familia y la comunidad.

### **LOS DOCENTES**

El educador es la persona que utilizando su creatividad métodos y técnicas van a conseguir que sus estudiantes se apropien de conocimientos significativos, que les servirán para contribuir a la formación de una sociedad justa y solidaria.

### **LOS EDUCANDOS**

Estas personas guiadas por su docente forman consejos y comisiones realizan actividades concretas que permiten el desarrollo personal y colectivo.

### **LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA**

Tomando en cuenta que ellos son los primeros educadores de sus hijos e hijas, reconocen sus derechos y deberes a participar del proceso educativo, promoviendo de esta manera su propio desarrollo personal.

Por ello será necesario establecer espacios de comunicación y dialogo permanente entre el hogar y la institución educativa.

Según Neirotti y Poggi (1994) “el sistema educativo formal no monopoliza ni son los docentes los únicos que enseñan; las organizaciones comunitarias y los espacios públicos son ámbitos donde el sujeto aprende, incorporando valores, hábitos y desarrollando capacidades para producir bienes o servicios que impulsan el desarrollo de una sociedad.” Lo dicho por el autor es cierto, porque la formación del ser humano depende del entorno en el cual se desarrolla. Los primeros aprendizajes se dan en el hogar, inclusive antes de su nacimiento el ser humano siente, escucha e interioriza todo lo que sucede a su alrededor.

Por ello es necesario que los niños tengan una infancia feliz, un hogar estable, donde sus padres le brinden cariño y un desarrollo educativo en valores.

Después de saber cómo y para qué se forman las comunidades educativas es muy lamentable observar que en algunos lugares, los padres de familia no tienen idea de lo que es una comunidad educativa, no les importa la educación y el bienestar de sus hijos.

Si bien es cierto que la mayor responsabilidad la tiene el docente, no está por demás que los padres de familia valoren la educación de sus niños y les hagan saber que su futuro depende de una buena Educación.

### **3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD**

Una educación de calidad es aquella que logra resultados útiles en los aprendizajes de los niños y niñas, o sea un conjunto de herramientas, habilidades, destrezas, valores, prácticas y contenidos relevantes en la vida de las personas para en lo posible satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje que le plantea y formula la sociedad.

Para mejorar la calidad de la educación es necesario avanzar hacia un nuevo paradigma que promueva el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en el aula y en la vida escolar lo cual implica entre otras cosas:

- Proporcionar guías de aprendizaje para que los alumnos partiendo de sus experiencias construyan sus conocimientos.

- Promover innovaciones educativas con visión prospectiva de las transformaciones sociales en los sistemas y en las escuelas, integrar los aportes de las comunidades educativas a los planes y proyectos escolares, sistematizar estudios, experiencias e investigaciones que sean utilizadas por las instituciones en la satisfacción de sus necesidades educativa.
- Capacitar a la sociedad para convivir con los adelantos tecnológicos, transformándoles en instrumentos que mejoren la calidad de vida.

Drucker (1994) manifiesta que “El mayor de los cambios se ha producido en el campo de los conocimientos y el mayor desafío es el de la educación, en el futuro inmediato se necesita de personas educadas de diferentes maneras, con capacidades adecuadas para enfrentar y resolver situaciones nuevas en un entorno rápidamente cambiante.”

Según Navarra (1997) “La educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es entonces encontrar los medios necesarios para el logro de fines.”

“Una escuela de calidad es la que impulsa el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales teniendo en cuenta su nivel socio económico, su medio familiar y su aprendizaje previo.”

Por lo tanto la eficacia de las escuelas está en hacer progresar a todos sus estudiantes, dotar a los mismos de los conocimientos, capacidades, destrezas y las competencias del saber hacer: saber pensar, saber actuar, saber decidir, y valorar. Todos estos saberes están vinculados con el dominio de los métodos y técnicas, para el tratamiento de la información, habilidades para la conducción de grupos y el trabajo cooperativo, capacidades para juzgar y tomar decisiones en un contexto de constantes cambios tecnológicos.

En este cambio educativo que se propone, el educador sería el eje posibilitador de herramientas a partir de las cuales el alumno podrá transformar su cultura e integrar a su formación la reflexión, autonomía, juicio crítico, compromiso social, actividad para resolver problemas, optar, crear y generar sus propias fuentes de trabajo.

Lo que manifestaron los citados autores en sus respectivas épocas hoy lo estamos viviendo; el adelanto tecnológico ha hecho que nuestra sociedad cambie.

En la actualidad los niños y niñas en su curiosidad buscan y descubren cosas que en la mayoría de los casos son utilizadas en forma errada, es por ello la importancia de desarrollar en los estudiantes todas las habilidades intelectuales para que al obtener una información, analicen, saquen conclusiones, comparen con su realidad y la empleen en beneficio suyo y de una comunidad.

Además es muy importante inculcar los valores que son muy esenciales en la formación integral de una persona; sin ellos un ser humano pierde la dirección de su vida, se aleja de Dios y se transforma en una carga para la sociedad.

Una persona que se educa alcanza la plenitud porque como dice Kant “Únicamente por la educación el hombre llega a ser hombre; no es sino lo que la educación le hace”. Por eso es necesario que los docentes conduzcan a sus alumnos y alumnas a reflexionar para que ellos cambien su manera de pensar a través de la práctica de la reflexión.

### **3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS**

#### **CARTA MAGNA**

Esta constitución aprobada en referéndum por el pueblo Ecuatoriano, es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otro ordenamiento Jurídico. Las normas y a los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia Social, democrática, soberana, independiente, unitaria, intercultural, plurinacional y laico. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad y se ejerce a través de los órganos de poder público y de las formas de participación directa prevista en la constitución.

La Bandera, el Escudo y el Himno Nacional establecidos por la ley son los símbolos patrios, a ellos les debemos respeto y honor.

El castellano es el idioma oficial, los otros idiomas ancestrales son de uso oficial para los pueblos indígenas en las zonas donde habitan y el Estado respetará y estimulará su conservación y su uso.

El Estado garantizará sin ninguna discriminación el acceso a la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social, y el agua para sus habitantes. Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razón de etnias, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, estado civil, idioma, religión, ideología, pasado judicial o condiciones socio – económicas. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Los ecuatorianos y ecuatorianas gozan de los siguientes derechos:

- ✓ Elegir y ser elegido.
- ✓ Participaren los asuntos de interés público.
- ✓ Presentar proyectos de iniciativa popular, normativa.
- ✓ Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, en un sistema de selección y designación transparente incluyente, equitativo, pluralista y democrático.
- ✓ El derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado libre de contaminación y en armonía con la naturaleza. Se reconoce a la familia en sus diversos tipos, protegiéndola como núcleo de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan íntegramente la consecuencias de sus fines.

- ✓ El padre y la madre tiene la obligación de velar por la seguridad, educación, y bienestar de sus hijos e hijas, en especial si se encuentran separados por cualquier motivo.
- ✓ Todos los trabajadores deben gozar de un salario digno que pueda cubrir las necesidades básicas de su familia.
- ✓ Los niños y niñas podrán acceder a una educación gratuita y el estado lo financiará de manera oportuna, regular y suficiente. Los recursos designados para la educación serán distribuidos tomando en cuenta su equidad social, población y territorio.

Los maestros y maestras tendrán acceso a una formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

El sistema de educación superior estará integrado por las universidades y escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos los cuales serán debidamente acreditados y evaluados para que ofrezcan una educación de calidad con visión científica y humanística, que promuevan la investigación, la innovación y el desarrollo de saberes.

La constitución aprobada el 2008 se enfoca en el buen vivir de los ciudadanos, pero este objetivo no se cumple porque somos testigos que este gobierno no trata por igual a todas las personas, en el caso de los docentes solo nos ha humillado, y no atiende nuestras necesidades. Es por eso que los docentes lo primero que tenemos que enseñar es el respeto a las personas y a sus opiniones, a pensar antes de hablar.

## **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

El Ministerio de Educación y Cultura liderando la construcción de una sociedad que aprende permanentemente, con intervención de todos los sujetos tanto en el ámbito escolarizado como en el resto de espacios colectivos.

Con el fin de responder a las demandas de conocimientos y transformación nacional, fomenta la equidad, la valoración de la diversas culturas y el desarrollo humano, entendido en un sentido amplio e integrado, a través de una gestión eficiente y descentralizada y de articulaciones de todos los niveles y modalidades educativas en el marco del proceso permanente de actualización e innovación pedagógica, ha iniciado procesos de fortalecimiento institucional con la nueva organización, estructuración y gestión del sistema educativo. La defensa y mejoramiento de la calidad de vida especialmente de los hogares más pobres, ha demandado mayor gestión pública para dinamizar temas como: la nutrición, saneamiento ambiental, salud, educación básica y empleo.

Los Ministerios de frente social han implementado programas que contribuyen al desarrollo integral de los infantes menores de 6 años mediante la participación activa de la comunidad, la coordinación inter institucional y la canalización prioritaria de la inversión. Los beneficiarios directos de estos proyectos son los niños y niñas que se encuentran en situación de riesgo:

Ausencia de su padre o madre, entornos insalubres y carentes de servicios básicos, limitados estímulos en su medio familiar y comunitario, escasas posibilidades de contar con un referente cultural propio lo que afecta la formación y consolidación de su identidad.

Como actores fundamentales de estos programas están los niños y niñas, madres comunitarias, educadores parvularios técnicos, padres y madres de familia y la comunidad.

Las madres comunitarias se encargan del cuidado diario y reciben capacitación sobre salud, primeros auxilios, nutrición. Los niños y niñas comparten vivencias, problemas e ilusiones; en tanto que los educadores parvularios se encargan de las acciones educativas de aprendizaje; las madres de familia se involucran directamente en el cuidado de sus hijos e hijas y participan en las acciones comunitarias que tienden a fortalecer los programas.

Para el buen desarrollo de la educación se plantean las siguientes políticas curriculares.

Fortalecimiento de la formación integral del ciudadano en el marco de los derechos humanos y en la preservación del medio ambiente, para garantizar el desarrollo del aula local, cantonal, provincial, regional y nacional.

Diseño curricular sustentados en fundamentos científicos, técnicos, culturales, metodológicos que respondan al desarrollo integral del ser humano en el marco pluricultural, y unidad del país.

Incorporación de los criterios de calidad, flexibilidad, diversificación, comprensión, relevancia y pertinencia a través de la construcción de proyectos educativos, como estrategias para conseguir la descentralización del currículo.

Asistencia técnica pedagógica y establecimiento de servicios de orientación educativa, vocacional y bienestar estudiantil desde el nivel de educación inicial hasta el bachillerato.

Promoción de la autonomía técnico curricular del docente y de las instituciones educativas a fin de que diseñen, apliquen y evalúen sus propios proyectos educativos.

Lo planificado por estos ministerios es bueno porque se toma en cuenta a los infantes y al contexto en el cual se desarrollan. Las actividades que realiza el niño en estos centros le permitirá, desarrollar las destrezas necesarias para su mejor desenvolvimiento en la escuela. Además las madres de familia aprenden normas para cuidar y educar a sus infantes, también reconocen que los primeros aprendizajes se da en el hogar.

## **LEY DE EDUCACION**

La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía del equilibrio social.

Es responsabilidad del estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación prepara a los educandos para el trabajo, para producir conocimientos , promover el respeto a los derechos humanos , desarrollar un pensamiento crítico , fomentar el civismo y desarrollar destrezas que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías y oficios.

La enseñanza pública será laica en todos sus niveles, no se impondrá ninguna religión o ideología, será obligatoria hasta el nivel básico y gratuito en el bachillerato.

El sistema nacional de educación formulará planes y programas de evaluación permanente, fortalecerá la educación rural e incluirá programas de enseñanza conforme a la diversidad del país.

La ley establecerá órganos y procedimientos para que el sistema educativo rinda cuentas a la sociedad sobre la calidad de enseñanza y su relación con las necesidades del desarrollo nacional. La educación superior estará conformada por universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos, los mismos que tendrán como función impulsar la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y el desarrollo de la cultura nacional a fin de crear una nueva sociedad ecuatoriana, en la misma que los recursos económicos se distribuya de manera equitativa y solidaria.

Para garantizar los objetivos de calidad las instituciones superiores estarán sujetas a la rendición de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación.

El sistema educativo nacional comprende dos subsistemas el escolarizado y el no escolarizado. El primero se emplea en los establecimientos educativos y comprende: la educación regular, la educación compensatoria y la educación especial.

El sistema no escolarizado procura el mejoramiento educacional cultural y profesional a través de los programas especiales de enseñanza.

En cuanto a la educación regular comprende los niveles preprimaria, primaria y medio.

El nivel pre primario prepara al niño y niña para su paso a la escuela, aquí el infante desarrolla sus valores en los aspectos motriz, biológico, psicológico, ético y social.

El nivel primario se encarga de la formación integral de la persona y el nivel medio comprende los tres ciclos básico, diversificado y de especialización.

En mi opinión la ley habla mucho de gratuidad pero en la realidad no es así, la educación de nuestros hijos siempre demanda gastos, los que muchos padres no podemos cubrirlos ya que contamos con salarios muy bajos, que ni siquiera llegan a cubrir el costo de la canasta básica.

Entonces resulta muy contradictorio que en la ley se escriba cosas que nunca se logran alcanzar.

## **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN**

**En noviembre del 2006 se aprobó en consulta popular el PLAN DECENAL de EDUCACIÓN 2006-2015, el cual incluye ocho políticas .El cumplimiento de las mismas garantizarán el mejoramiento de la Calidad de la Educación.**

### **POLÍTICA 1**

#### **UNIVERSALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN INFANTIL DE 0 A 5 AÑOS DE EDAD**

Los primeros años de vida ejercen una influencia muy importante en el desenvolvimiento personal y social de todos los niños y niñas, en este periodo desarrollan su inteligencia afectiva, cognitiva, psicomotriz y adquieren capacidades fundamentales para integrarse a la vida social.

## **POLÍTICA 2**

### **UNIVERSALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL PRIMERO AL DECIMO AÑO**

Para que los niños y niñas desarrollen la capacidad física intelectual, creadora y crítica, respetando su identidad personal para contribuir activamente a la transformación moral, política, social y cultural del país.

## **POLÍTICA 3**

### **INCREMENTO DE LA MATRICULA EN EL BACHILLERATO HASTA ALCANZAR AL MENOS EL 75% DE LA POBLACIÓN EN LA EDAD CORRESPONDIENTE.**

Procurar la preparación interdisciplinaria que permita la integración del alumno a las diversas manifestaciones de trabajo y la continuación de sus estudios en el nivel superior, atendiendo a los requerimientos para la formación integral, humanística y técnica del estudiante.

## **POLÍTICA 4**

### **ERRADICACIÓN DEL ANALFABETISMO Y FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN ALTERNATIVA**

El objetivo del programa de alfabetización es garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión de los estudios de la población con rezago educativo; siendo esto el punto de partida en la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y la disfunción cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural, multiétnica y la conservación de la naturaleza.

## **POLÍTICA 5**

### **MEJORAMIENTO DE LA INFRA ESTRUCTURA FÍSICA Y EL EQUIPAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

La planificación técnica, ejecución, control, fiscalización y mantenimiento de las construcciones de los establecimientos educativos fiscales estarán a cargo de la Dirección Nacional de construcciones escolares y el equipamiento tecnológico se hará en base a la investigación de las necesidades y características de la infraestructura adecuada dentro del centro.

## **POLÍTICA 6**

### **MEJORAMIENTO DE CALIDAD Y EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN**

El proceso de evaluación permite tener conocimiento de la calidad de Docentes y de estudiantes con el cual cuenta el sistema educativo.

## **POLÍTICA 7**

### **REVALORIZACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE, DESARROLLO PROFESIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA**

El docente es el elemento esencial en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación. Por ello el Ministerio de Educación está capacitando a los maestros en la actualización y fortalecimiento curricular, en las cuatro áreas Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.

## **POLÍTICA 8**

### **AUMENTO DEL 0,5 % ANUAL EN LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO EN EL PIB HASTA ALCANZAR AL MENOS EL 6%**

El Estado destinará los bienes y recursos necesarios para el funcionamiento de los establecimientos de acuerdo a las normas establecidas por la constitución, la ley, el reglamento y las disponibilidades presupuestarias.

Estas ocho políticas están destinadas a mejorar la Educación en el Ecuador, lo cual es una iniciativa buena porque desde muy temprana edad los niños son tomados en cuenta y cuando van a la escuela, el Gobierno les dota de libros y uniformes y de paso capacitan a sus docentes para que les brinden una educación de calidad.

## **DINAMEP**

### **DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL**

La dirección de mejoramiento profesional 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.

Para la ejecución de los procesos coordina con la subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Direcciones Provinciales de mejoramiento profesional DIPROMEPE que son los responsables finales de la organización, funcionamiento y control de los diferentes cursos, talleres etc.

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

Bajo esta perspectiva todos los docentes podrán acceder a una formación continua; inscribiéndose en los diferentes cursos que dicta el Ministerio de Educación como son:

- \* Introducción al nuevo currículo.
- \* Actualización y fortalecimiento del currículo en las diferentes áreas Matemáticas, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.
- \* Didáctica y Pedagogía
- \* Informática.

El docente es una pieza clave en la enseñanza-aprendizaje de los niños y niñas, es por ello que una buena educación depende de la formación inicial y continua que tenga el docente. Entonces es tarea del Gobierno capacitar a los maestros porque no contamos con los suficientes recursos para hacerlo. Además el Ministerio debería buscar otra estrategia de manera que ningún docente se quede aislado de las capacitaciones.

En lo personal el tener que inscribirse en el internet ha causado muchos problemas ya que los cupos son limitados, y en varios casos no se puede acceder a los cursos.

### **3.2.4 POLÍTICAS MICRO INSTITUCIONALES**

Una de las estrategias que permitirán elevar la calidad de la educación es promover de una manera práctica, efectiva y eficiente la participación de los miembros de la comunidad educativa: profesores, alumnos, directores, padres de familia, entidades sociales con el fin de que se conviertan en verdaderos actores de los procesos.

El PEI constituye el mecanismo que canaliza las actividades de la institución con un sentido integrado, coherente, sistematizado que haga posible la consecución de los objetivos de la educación en sus diferentes dimensiones.

Para la elaboración del PEI se sigue un proceso que:

Empieza con el diagnóstico que es una especie de radiografía pedagógica de la institución educativa y de su entorno, para establecer sus reales necesidades y potencialidades.

En el diagnóstico se realiza el análisis del FODA (fortalezas y oportunidades) que constituyen las potencialidades a nivel externo e interno y las debilidades y amenazas que se relaciona con las deficiencias y necesidades.

Una vez establecidos los problemas en la matriz del FODA es necesario identificar causas y efectos de los problemas priorizados y sus posibles alternativas de solución, planteados por los diferentes actores de la comunidad; para luego proceder a la formulación de estrategias de cambio que vienen a ser las actividades propuestas para los cambios en la institución educativa.

A continuación se procederá a la construcción de un modelo pedagógico, en el cual se replantea y reconstruyen todos los paradigmas y se da a conocer el tipo de persona, sociedad, y cultura que compone el establecimiento educativo. Para la construcción del modelo pedagógico es necesario enfocar los perfiles del profesor, del padre de familia, de los directivos para recalcar como deben ser en el desempeño de sus roles.

En la elaboración del PEI los participantes se plantean una visión y misión.

**La visión.-** Es el sueño que queremos alcanzar a largo plazo.

**La misión.-** constituye la opción pedagógica, el pronunciamiento de nuestra organización que informa a la gente lo que somos, a quienes queremos servir y en qué forma piensan hacerlo.

Como siguiente paso se tendrá que definir el currículo institucional que es un instrumento fundamental para la toma de decisiones y así mejorar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

Un buen Proyecto Educativo Institucional es la mejor carta de presentación de una comunidad educativa que trabaja en equipo.

El componente de gestión es un prerrequisito de todo PEI, para viabilizar su realización los elementos del componente de gestión son:

Microproyecto estratégico o proyectos específicos.

El reglamento de régimen Interno.

Manual de convivencia.

Manual de procedimientos administrativos.

Seguimiento y evaluación.

**El PAO.-** Plan Operativo Anual es el conjunto articulado de proyectos específicos para lograr los objetivos estratégicos y plasmar en la práctica la misión y la visión que se quiere.

**Reglamentos Internos.-** Es el documento que recoge la dimensión formalizada de la estructura organizativa, establece las tareas para cada función.

**Manual de Convivencia.-** Contiene los deberes y derechos de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa.

Los derechos son los valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana. Los deberes son los compromisos elegidos para posibilitar la libertad y dignidad humana.

**Manual de Organización y Procedimientos Administrativos.-** Establece los procedimientos para cada tarea que realizan los integrantes de la comunidad educativa.

**Evaluación.-** Es esencia en el PEI, ella garantiza su continuidad y efectividad. Hay que crear una verdadera cultura de evaluación institucional y de los aprendizajes.

**El Proyecto de Aula.-** Es un instrumento activo y dinámico que permite a los alumnos y alumnas proyectarse, realizarse y actuar; constituye un proceso de desarrollo curricular, un núcleo organizador de los objetivos, contenidos y actividades de enseñanza – aprendizaje que surge de las necesidades de los estudiantes y tiene como estrategia grupal convertir al aula en un taller donde se desarrolla las experiencias de aprendizaje. Con estos proyectos los alumnos y alumnas adquieren nuevos hábitos y visiones como: el trabajo colectivo, esfuerzo individual, aprenden unos de otros, estimulan la creatividad, fomentan la autoeducación.

Es decir brindan oportunidades para que los niños y niñas se formen como personas intelectuales, creativas capaces de construir sus aprendizajes, los mismos que serán significativos y les servirán para aplicar en su diario vivir.

Una de las políticas micro institucionales es la elaboración del PEI en realidad si todas las instituciones se propusieran trabajar bajo este proyecto, se lograría un verdadero cambio en la educación de los niños y niñas.

### **3.2.5 SÍNTESIS**

Un buen aprendizaje depende en gran medida del entorno en el cual se lleva a cabo y de los actores que intervienen en su proceso.

La comunidad educativa está integrada por los Educandos, Docentes, Padres de Familia y la comunidad que se preocupan por el bienestar de los mismos, reconociendo la dignidad de cada integrante para de esta manera mejorar la Educación y transformar a las instituciones en Escuelas de Calidad, en las cuales se promueva la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades básicas que posibilitan incorporarse a una vida activa.

El Sistema Educativo se rige a través de políticas como son: La Carta Magna, Plan Nacional De Desarrollo, Ley De Educación, Plan Decenal De Educación, DINAMEP, y las Políticas Micro Institucionales.

La Carta Magna es la Constitución, en ella se encuentran todas las Leyes que deben ser respetadas y cumplidas por todos los ecuatorianos.

El Plan Nacional de Desarrollo. Se ocupa de la defensa y mejoramiento de la calidad de vida de las familias, especialmente de los hogares vulnerables.

En la Ley de Educación constan los principios y los fines generales que orientan la Educación.

El plan Decenal de Educación consta de ocho políticas destinadas a mejorar la calidad de los aprendizajes en los diferentes establecimientos educativos.

La DINAMEP encargada del mejoramiento profesional y de la capacitación de los Docentes en servicio.

Entre las Políticas Micro Institucionales está el PEI cuyos componentes son: el POA, el Reglamento Interno, Manual de Convivencia, Manual de Organización, Evaluación y el Proyecto de Aula. La aplicación de estas políticas en las instituciones educativas contribuye al buen desarrollo de los aprendizajes.

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

#### **3.3.1 DEFINICIONES**

Muchos de los docentes no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los adelantos tecnológicos para cumplir con éxito el proceso de enseñanza aprendizaje.

Es necesario que el docente reflexione sobre el papel que va a desempeñar en la sociedad debe tener presente que en sus manos tiene la formación de los estudiantes en el campo profesional y en su formación como ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

Un buen maestro es aquel que desarrolla en los niños y niñas destrezas y habilidades que hagan de ellos sujetos reflexivos, críticos capaces de solucionar problemas y plantar proyectos para mejorar su nivel de vida. Para alcanzar estos objetivos el profesor debe estar en constante actualización, para que no sea un simple transmisor de conocimientos, sino el que guíe a sus estudiantes en el descubrimiento de sus propios aprendizajes.

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 en su entorno. Dichas áreas de conocimiento son las siguientes:

- Conocimiento teórico, profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
- Despliegue de valores y actividades que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas.
- Dominio de los contenidos o materias.
- Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan constructor de sus propios aprendizajes.
- Conocimientos personales y prácticos sobre la enseñanza.

Lo expuesto por este autor tiene un valor significativo porque en la actualidad se trabaja con una pedagogía constructivista en la cual el profesor es un guía e impulsa para que el alumno y la alumna investiguen, explore, descubra sus conocimientos y los aplique en situaciones similares dentro y fuera del aula.

La enseñanza de los valores debe estar presente en todas las actividades educativas.

En consecuencia podemos afirmar que el estudiante desarrolla sus conocimientos gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social.

En la conciencia de cada docente debe primar la ética profesional el amor al prójimo y a Dios que es el ser que le va a iluminar y guiar sus labores diaria, debe recordar que un buen docente no es el que hace perder el año y cree saber mucho, sino aquel que se da cuenta de que aunque sabe, jamás termina de aprender y su arte consiste en hacer que aquello que al estudiante le parecía difícil, termine siendo interesante y comprensible.

La formación del docente está encaminada a generar en el profesor una actitud de observación y reflexión, que sea capaz de desarrollar conocimientos, tomar buenas decisiones y ser un agente de cambio de la educación, dentro del aula, en la escuela y por ende en todo el sistema educativo.

### **3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Las competencias son el conjunto de habilidades, actitudes y valores que permiten identificar diferentes saberes, por lo tanto el ser humano debe ser formado en su integridad sin caer en el reduccionismo, es decir sólo para una habilidad, un conocimiento o simplemente con una sola actitud, cuando lo que queremos es que la persona sea capaz de muchas cosas, por ejemplo.

Que no solo resuelva problemas para sí, sino también ayude a los demás que tenga una capacidad de análisis y síntesis de un texto y desarrolle todo tipo de actividad dentro de su profesión.

Para Bunk, (1994). La competencia "Es un conjunto 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".

Tomando en cuenta lo que manifiesta el autor si un profesional posee estas características se denomina como una persona competitiva en su profesión, lo que hará que crezca como un ser humano y en consecuencia permitirá que sus instituciones también avancen por el camino del progreso desarrollando nuevas técnicas, para alcanzar sus metas y cumplir con los objetivos; de esta manera se logrará satisfacer las necesidades de los clientes que dependen del trabajo eficiente que desarrollan los profesionales de las diferentes Instituciones públicas y privadas.

Beliste y Linard (1996). “Dice que la competencia es una capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidas y evaluadas en condiciones específicas a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables acompañados de criterios precisos de rendimiento”.

Bajo estas perspectivas las competencias son procesos de desempeño complejo que las personas ponen en actuación para resolver problemas y realizar diversas actividades relacionadas con el contexto laboral y profesional, con idoneidad para la cual integran el saber ser (automotivación, actividades y valores), con el saber conocer (composición y explicación de la realidad) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias) con creatividad y responsabilidad.

Bayatizis (1996). Define a la competencia como “Una característica subyacente en una persona que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Las competencias pueden consistir en rasgos de carácter conceptos de uno mismo actitud y valores”.

Los autores citados coinciden en que las competencias son un conjunto de habilidades y valores que permiten integrar los diferentes saberes; por lo tanto el ser humano debe incorporar a su formación integral las capacidades que se relacionan con el análisis, la creatividad y la reflexión lo que harán de él una persona apta para realizar diferentes cosas y no solo una.

### **3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI**

La educación constituye la base fundamental para el desarrollo armónico del ser humano, en su aspecto biopsicosocial y más aún cuando la sociedad del siglo XXI vive en un continuo cambio tecnológico y social. Es por esto que el papel de la educación y de sus docentes requiere de transformaciones drásticas e inmediatas, que permitan abrir las expectativas de un nuevo modelo de personas que sea capaz de desenvolverse en cualquiera de los ámbitos.

Jacques Delors (1996). Propone superar los sistemas educativos formales que únicamente dan prioridad a la adquisición de conocimientos, hacia el concepto de una educación como en TODO en la que se aproveche la experiencia del educando para orientarlo a la construcción de sus aprendizajes, teniendo en cuenta que el proceso de adquisición de conocimientos para el ser humano no concluye nunca, sino se nutre de todo tipo de experiencias y se engrándese cuando los individuos son capaces de hacer cosas nuevas y no solamente de repetir lo que hicieron otras generaciones; en definitiva son personas creativas, inventivas y descubridoras, cuyas metas pueden criticar, verificar, es decir pensar sobre lo pensado.

En lo posible la educación del siglo XXI permite adquirir información o saberes concretos, “En aprender a aprender” y a desarrollar actitudes abiertas y flexibles, cultivando intensamente la creatividad, la agilidad para adaptarse a situaciones nuevas, firmeza para tomar decisiones, capacidad para comunicarse, comprenderse así mismo, a los demás y al mundo que lo rodea e influir sobre su propio entorno.

Este tipo de educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, los mismos que son los pilares sobre los cuales el individuo estructure sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprende a conocer, hacer, convivir y ser.

- ✓ APRENDER A CONOCER.- Implica necesariamente aprender a aprender ejercitando la atención y el pensamiento, para incrementar sus saberes e ir descubriendo y comprendiendo la variedad y complejidad del mundo.

En este aprendizaje se emplean métodos y técnicas adecuadas para ejercitar la concentración y así conseguir que el niño y la niña conozcan, comprendan, interpreten, infieran, generalicen conceptos, reglas y principios, e identifiquen elementos vinculados con el lenguaje literario, científico, tecnológico, estético y corporal, desarrollen su pensamiento crítico y tenga la capacidad de discernir relaciones de causa – efecto.

APRENDER A HACER.- Requiere de cualidades subjetivas innatas, destrezas y habilidades para comunicarse, trabajar en equipo, afrontar y solucionar conflictos.

El hacer cotidiano y moderno debe desarrollar ideas acordes con el cambio tecnológico para lograr el proceso de una manera global y amplia, en función del desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del siglo XXI-

- ✓ APRENDER A VIVIR JUNTOS.- Partimos del conocimiento de sí mismo ¿Quién soy? como persona, para así ponerse en lugar de los demás y comprender sus reacciones.

Los trabajos en grupos son las mejores técnicas para asociar al estudiante con sus compañeros e inculcar valores como, el respeto a las opiniones de los demás, la tolerancia, la crítica constructiva; además se desarrollan destrezas que se relacionan con el análisis, aprenden a juzgar y a defender sus ideales.

- ✓ APRENDER A SER.- Es el resultado de los tres pilares anteriores; si el niño y la niña aprenden a conocer, hacer y a convivir tendrán su personalidad formada, será una persona autónoma, con una elevada autoestima, con la capacidad de pensar, razonar y reflexionar ante situaciones o conflictos que afectan su vida.

La evaluación debe contribuir al desarrollo global de la persona: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

Sí se lograra desarrollar en los estudiantes estas aptitudes, de verdad se conseguiría un aprendizaje de calidad. Esta es una tarea difícil que requiere de un arduo trabajo en el que intervienen los docentes, los padres de familia, las autoridades y los supervisores. Los cuales deben ser amigos de los docentes y en sus visitas, llevar a las aulas estrategias que ayuden a los docentes realizar su trabajo de manera eficiente.

### **3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES**

El creciente desarrollo de las tecnologías de información y la comunicación contribuye, a que en el ámbito educativo se empiece a dar verdaderas transformaciones en el aula y en las funciones del docente. En la actualidad al docente se lo considera como el profesional que pone al alcance de sus estudiantes los elementos y herramientas necesarias para que ellos mismo investiguen, comprueben y participen de forma activa en su propio proceso de aprendizaje.

Desde este enfoque las competencias que debe poseer todo docente son: Dominio de la materia que imparte, habilidades pedagógicas, conocimientos de nuevas lenguas y características personales bien desarrolladas.

El profesor Marques (2002). Sintetiza las principales funciones que los maestros realizan en el aula.

- ❖ Planificar sus clases para que no improvise y extraiga del niño todo lo que él conoce del tema.
- ❖ Diseñar estrategias de enseñanza – aprendizaje que requieran de la participación activa de los alumnos y a la vez controle el proceso de inter aprendizaje.
- ❖ Motivar al estudiante para despertar la creatividad, el interés, la curiosidad, el impulso a descubrir los aprendizajes.

- ❖ Buscar y preparar materiales didácticos que sean fáciles de manipular y novedosos para mantener la atención del alumno.
- ❖ Hacer partícipe las clases propiciando, el dialogo entre maestro y alumnos.
- ❖ Ser ejemplo de actuación y ser portador de valores ya que de ellos depende que en la sociedad existan personas con criterio bien formado.
- ❖ Facilitar la comprensión de los contenidos utilizando los métodos, actividades, medios y materiales adecuados para orientar al estudiante a que asume su rol activo y de investigación con respeto a su aprendizaje.

Las competencias hacen del docente un profesional efectivo que dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con la concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos.

El desarrollo de competencias es un proceso continuo de permanente transformación, construcción y reconstrucción de estructuras; donde cada una es a su vez un nuevo punto de partida en la cual el profesor no trasmite un conocimiento, sino que comparte su experiencia y facilita la formación humana e integral de los estudiantes, ayudándoles a encontrar su vocación y a todos los actores que intervienen en el acto educativo: institución educativas, sociedad, familia, docente y el alumno mismo reconoce y asumen sus responsabilidades.

Para conseguir un aprendizaje significativo, el docente debe tener la habilidad de extraer de los niños todo lo que saben del tema en estudio. Partir de la experiencia y luego utilizando una buena metodología, conducir a la construcción de un nuevo conocimiento.

### **3.3.5 NECESIDADES DE FORMACION EN EL ECUADOR**

El Ecuador como muchos países del mundo se ha visto en la gran necesidad de transformar el sistema educativo, debido al impacto de la globalización tecnológica, que ha hecho que las personas cambie su manera de pensar y su forma de vivir, hoy en día las personas tienen acceso a múltiples informaciones las mismas que deben ser analizadas de acuerdo a la personalidad de cada uno e incorporadas a su formación integral. Por lo tanto es necesario que las instituciones educativas doten a los individuos de conocimientos en todas las áreas, para que puedan discernir los diferentes tipos de información.

El Ecuador es un país sumergido en el subdesarrollo afectado por la corrupción y los malos gobiernos que se han encargado de destruirlo. Pero hay otros factores que contribuyen a esta problemática, es la pésima educación que reciben los niños y niñas debido a que el sistema educativo nunca ha recibido la atención requerida. Muchos años han tenido que pasar para que un gobierno tenga como proyecto mejorar la calidad de educación, si bien es verdad este cambio no se da de la noche a la mañana, es un proceso de larga duración y con la colaboración de toda la sociedad vamos a convertir al Ecuador en un país que mire de pie hacia el futuro y eso solo será posible si la educación nos permiten ser mejores ciudadanos, es una inmensa tarea en la que todos debemos estar comprometidos de manera especial los docentes.

TORRES (1996) este autor manifiesta “que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docente y que sin reforma de la formación docente no habrá reforma educativa”. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo.

Frente a esta problemática el Ministerio de Educación viene desarrollando programas de formación docente organizados por la DINAMEP. Estas capacitaciones tienen el propósito de habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente.

El perfeccionamiento se entiende como la posibilidad de revisar, completar y renovar conocimientos, destrezas y actitudes para satisfacer las necesidades de actualización acorde con los avances de la ciencia y la tecnología.

El mejoramiento en la educación básica se desarrolla en función de la comprensión y el redescubrimiento de la ciencia, la valoración de la cultura, el estímulo de la inteligencia y de la creatividad para que los alumnos y alumnas desarrollen las competencias que requieren para ser sujetos activos, creativos, flexibles y consientes que el desarrollo de un país depende de su manera de pensar, actuar y de los valores inculcados por sus padres y maestros.

Antes los docentes utilizaban una pedagogía conductista, en la cual el estudiante solo era un receptor y tenía que hacer todo lo que le ordenaban en la escuela y en su casa. Muchos docentes hemos recibido esta clase de educación y reconocemos los resultados, al observar en nuestro medio que existen personas con poco autoestima, conformistas, que tienen miedo de opinar y criticar.

Tomando en cuenta todo esto el docente debe buscar la manera de hacer de sus estudiantes personas con criterio y autonomía determinada, para contribuir a la formación de un país en el cual se pueda vivir con dignidad y respeto.

### **3.3.6 SINTESIS**

Marañón dice que la “educación es una perfección ética de los instintos; ética porque es parte de la filosofía que trata de la moral, comprende las obligaciones que el hombre tiene como ser racional, con Dios, con los demás y consigo mismo.

Entonces se necesita de docentes que reconozcan sus fortalezas y debilidades para de esa manera enfrentar su labor educativa y estar mejor preparados para sí mismo y para ayudar a los demás.

El acto de enseñar es un proceso complejo en el cual intervienen directamente factores, uno de ellos es la formación de los docentes. Cuando los maestros están preparados saben cómo desenvolverse en cualquiera de los ámbitos de la educación, busca como llegar a sus estudiantes y desarrollar en ellos destrezas del saber conocer, saber hacer, saber ser, saber vivir las mismas que en el futuro los servirá para integrarse a la sociedad y contribuir a su formación.

Antes el docente era considerado el dueño de los saberes y solamente transmitía los conocimientos en la actualidad su papel ha cambiado, hoy el profesor es un guía el que orienta a sus estudiantes al descubrimiento de sus propios aprendizajes, desarrollando en ellos las competencias o sea las habilidades, destrezas, actitudes y valores que permiten integrar los saberes, para que en lo posterior ser un profesional eficiente capaz de producir y servir al país.

El avance tecnológico exige que todas las personas sin importar el nivel social estén capacitados, por lo tanto la educación del siglo XXI permitirá adquirir información o saberes concretos “aprender a aprender” y en adquirir actitudes abiertas y efectivas para razonar y actuar frente a los problemas que se presente.

# **4. METODOLOGIA**

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

La metodología es el conocimiento del método. El método es la aplicación, descripción y predicción de fenómenos, e incluyen diversas técnicas y procedimiento adecuados al objeto a tratar.

En el proyecto de investigación se han utilizado algunos métodos descritos a continuación.

**MÉTODO ANALÍTICO.-** Este método se utilizó en todo el proceso de investigación, desde el momento que se identificó a los titulados hasta cuando se clasificó y analizó las encuestas.

**MÉTODO HERMENEUTICO-**Utilizando este método se pudo realizar la interpretación bibliográfica, para la elaboración del marco teórico.

**MÉTODO ESTADÍSTICO.-** Permitió organizar la información en las tablas estadísticas, para su posterior tabulación, interpretación y análisis.

**MÉTODO DESCRÍPTIVO.-** El método utilizado en esta investigación fue el descriptivo, con una muestra de 13 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja y dos autoridades o empleadores de las instituciones en las cuales laboran los titulados. La información se obtuvo mediante la encuesta personal, utilizando los cuestionarios que fueron tomados de la (ANECA), y adaptados al contexto por el equipo planificador de la UTPL.

El cuestionario dirigido a los titulados consta de 21 preguntas de respuesta única y múltiple, con los cuales se pretendió, obtener información personal de la situación laboral de los docentes que obtuvieron su titulación en la UTPL.

El cuestionario dirigido a las autoridades consta de 11 preguntas, su fin fue conocer la opinión y percepción de los empleadores para con los docentes que prestan sus servicios, en sus respectivas instituciones.

Los datos obtenidos fueron tratados con el análisis de porcentajes y los resultados demuestran, que la mayoría de los titulados han obtenido su titulación en educación básica, debido a que ellos ya trabajaban como docentes y quisieron continuar con su formación porque de ello depende la calidad del docente.

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

Los participantes del proyecto de investigación fueron:

-Los trece titulados 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, los cuales fueron designados por el equipo planificador de la U.T.P.L tomando en cuenta la procedencia del investigador y de los titulados.

-Las dos autoridades de las instituciones en las que laboran cualquiera de los encuestados.

-Mi persona Nancy Elisabeth Andrade que se encargó de realizar las encuestas, tabular, analizar los datos y realizar la consulta bibliográfica para el Marco Teórico.

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

### **4.3.1 TÉCNICAS**

#### **LA OBSERVACIÓN DIRECTA**

Durante el proceso de investigación la observación se utiliza desde el planteamiento del problema, hasta la preparación del informe.

Para la observación se ha utilizado el listado de titulados con su codificación, que eran necesarios para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

## **LA ENCUESTA**

Es una técnica mediante la cual se obtiene información acerca de una parte de la población, utilizando el cuestionario el mismo que puede ser aplicado personalmente o utilizando otro medio.

## **EL CUESTIONARIO**

Su diseño habrá de fundamentarse en el marco teórico, la hipótesis, sus variables y los objetivos de la investigación. Cada pregunta que se incluya deberá estar relacionada con las variables y sus indicadores.

## **LA ENTREVISTA**

Es la técnica más utilizada, en ella una persona que es el entrevistador solicita información a otra persona que se denomina entrevistado. En esta investigación se utilizó para conocer a cerca de sus expectativas, el nombre de la institución en la cual laboran, su número de teléfono y otros datos que se necesitaban para completar la encuesta.

### **4.3.2 INSTRUMENTOS**

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) adaptados al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El cuestionario uno consta de 21 preguntas, de selección múltiple en el cual los titulados debían escoger una respuesta y encerrar en un círculo el literal correspondiente.

El cuestionario consta de 11 preguntas de las cuales 4 son dicotómicas de respuesta sí o no y las 7 son de ensayo, en las mismas las autoridades debían dar su criterio personal.

Las encuestas fueron personales y consistía en localizar a los titulados y aplicar el cuestionario correspondiente.

#### **4.4. RECURSOS**

##### **4.4.1. HUMANOS**

-Los trece titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

-Las dos autoridades de las instituciones.

##### **4.4.2. INSTITUCIONALES.-**

-La universidad facilitó las guías y las orientaciones para realizar el proyecto de investigación.

-Los trece establecimientos educativos en los cuales laboran los docentes titulados en la UTPL

##### **4.4.3. MATERIALES**

Para llevar a cabo el proyecto de investigación se utilizó.

-Los cuestionarios, utilizados para las encuestas.

-Cámara fotográfica que sirvió para tomar las fotos, las mismas que son utilizadas en los anexos.

-Celular para localizar a los titulados.

#### 4.4.4. ECONÓMICOS

En el trabajo de investigación se ha gastado.

<b>MATERIALES</b>	<b>DÓLAR</b>
-Copias de los cuestionarios	\$3,00.
-Lápices	\$ 1,00.
-Anillados de las encuestas	\$3,00.
-Transporte	\$30,00
-Otros gastos	\$60,00.
<b>TOTAL</b>	<b>\$97.00</b>

#### 4.5. PROCEDIMIENTO

El proyecto de investigación previo a la obtención de la titulación en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tuvo su inicio con la primera asesoría realizada el 13 de noviembre del 2010 en la sede central de la Universidad Técnica Particular de Loja; cuyo objetivo era orientar a cerca del trabajo de investigación.

Posteriormente todos los anuncios lo recibirían mediante el EVA, incluyendo la lista de tutores y titulados designados para cada investigador. Mientras ocurría esto se debía realizar la consulta bibliográfica para lo cual se acudió a las a las bibliotecas, al internet, se revisaron algunos artículos, revistas y así conseguir toda la información para elaborar el marco teórico

Después de la publicación de la lista de titulados se procedió a ubicarlos, para proceder a realizar las encuestas. La ubicación de los titulados fue complicada porque se tenía que viajar a otros cantones y en algunos casos las encuestas se realizaron mediante celulares.

Una vez obtenida la información se ingresaron los resultados de las encuestas en la hoja Excel, para luego proceder con la tabulación de los datos los mismos que fueron organizados en tablas estadísticas y realizar su correspondiente análisis.

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

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

**TABLA N°1**

**¿PODRÍA INDICAR LA MENCIÓN CUYA TITULACIÓN HAYA OBTENIDO EN LA UTPL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS?**

Pregrado	F	%
Educación infantil	0	0
Educación Básica	10	76.90
Lengua y Literatura	1	7.70
Químico Biológicas	1	7.70
Físico Matemáticas	1	7.70
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otras menciones (Especifique)	0	0
En otra universidad (Especifique)	0	0
N.C.	0	0
Total	13	100
Postgrado (Maestría)	F	%
Maestría en gerencia y liderazgo Educativo	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en desarrollo de la inteligencia	0	0
Otro Posgrado (Especifique)	0	0
En Otra Universidad	0	0
N-C	13	100
Total	13	100
Especialidad/Diplomado	F	%
Especialidad (Especifique)	0	0
Diplomado (Especifique)	2	15.39
En otra Universidad (Especifique)	0	0
No ha realizado estudios de diplomado o especialidad	11	84.66
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de ciencias de la Educación.*

**AUTORA:**

*Nancy Elisabeth Andrade B.*

## **¿PODRÍA INDICAR LA MENCIÓN CUYA TITULACIÓN HAYA OBTENIDO EN LA UTPL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?**

Los resultados de la primera tabla demuestran que el 76.9% han obtenido su titulación en la mención de la Educación Básica, siendo un porcentaje muy alto con respecto a las menciones de Lengua y Literatura, Físico Matemático y Químico Biológicas que obtuvieron el 7.7% respectivamente.

En relación al postgrado se puede observar que ningún titulado ha realizado una maestría y el diplomado lo han hecho solo 2 que corresponde al 15.39%.

La formación inicial y la formación continua hace que el docente desarrolle competencias profesionales, como son: el dominio de la materia que imparte a sus alumnos, el uso de una metodología que conduzca a un aprendizaje significativo, la capacidad para detectar problemas del aprendizaje y buscar alternativas de solución; para de esta manera, guiar a sus alumnos en la construcción de sus propios saberes, desarrollando en ellos el juicio crítico y los valores que son primordiales en su formación como ser humano.

Por lo antes expuesto se puede decir que en los docentes encuestados hace falta una cultura de formación continua, más aún cuando en la actualidad el Sistema Educativo exige que los docentes sean los profesionales más capacitados; porque la sociedad demanda una Educación de Calidad que esté acorde con el adelanto tecnológico, el mismo que ha producido cambios bruscos en el comportamiento de las personas, por lo tanto el docente debe estar bien capacitado para dar respuestas a las inquietudes de sus estudiantes

**TABLA N°2**

¿Cuál de las siguientes situaciones reflejan mejor su situación laboral actual?	F	%
Trabaja como docente	10	76.90
Trabaja en un puesto relacionado con la docencia (Vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área)	1	7.70
Trabajo en un puesto no relacionado con la docencia.	1	7.70
Si trabaja actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0
Si trabaja actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia.	0	0
Si trabaja actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otra situación (Especifique)                    director	1	7.70
N-C	0	0
Total	13	100
2. a En caso que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeñe es del sector.	F	%
Urbano	4	30.77
Rural	8	61.53
N-C	1	7.70
TOTAL	13	100.00
2. b. En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia ¿Ha trabajado antes como docente?	F	%
Si	10	76.92
NO	3	23.08
N-C	0	0
TOTAL	13	100
2. c ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?	F	%
Si	2	15.39
NO	11	84.61
N-C	0	0
TOTAL	13	100

2.d		
En caso de estar desempleado ¿Cuál de las siete alternativas se ajustan mejor a su situación actual?	F	%
Prepara carpetas para trabajar en la docencia	0	0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de meritos	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto o trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en ciencias de la educación.	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).	0	0
Está tomando cursos de formación continua (especifique).	0	0
Otras situaciones (especifique).	0	0
N-C	13	100
TOTAL	13	100

*FUENTE:*

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

### **¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES REFLEJAN MEJOR SU SITUACIÓN LABORAL ACTUAL?**

En los resultados de la segunda tabla se observa que el 76.9 % ejercen la docencia un porcentaje muy alto frente al 7.7 % equivalente a un titulado que no labora como docente.

De los titulados que trabajan como docentes el 30.77% lo hacen en el sector urbano y el 61.53% en el sector rural. De la misma manera el 76.92% labora durante varios años como docentes, el 23% no lo han hecho sino hasta después de obtener la titulación.

En la pregunta 2.c el 15.39% han trabajado en un puesto no docente lo que está por debajo del 84.61% que si lo han hecho.

Lo primordial para que un profesional trabaje en el campo educativo es poseer el título de Docente y todos los conocimientos relacionados con la Didáctica, la Pedagogía.

La Planificación Curricular y estar predispuesto a obtener una formación y capacitación continua, en la cual el docente adquiriera una actitud de cambio, de observación, reflexión y que sea capaz de desarrollar conocimientos teóricos y prácticos, tomar decisiones para ser un agente de cambio en la educación de todos los niños y niñas de los sectores urbanos y rurales.

Un buen docente debe demostrar que posee ciertas características como son: tener ética profesional, ser responsable, puntual, ser creativo e investigador, para que así educar con el ejemplo.

Como se puede observar ningún titulado está desempleado el 100% está trabajando lo que demuestra que su situación laboral es buena y que buscaron prepararse para mejorar su nivel académico y económico, transformándose de esta manera en un profesional competente en su respectiva área de conocimiento.

### **TABLANº3**

Tabla actualmente o ha trabajada antes como docente.

¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?	F	%
Institución Educativa Fiscal	11	84.62
Institución Educativa Municipal	0	0
Institución Educativa Particular	1	7.69
Institución Educativa Fisco misional	0	0
N-C	1	7.69
Total	13	100
3. a ¿La institución educativa en la que se desempeñe o desempeñaba es de nivel?	F	%
Inicial	0	0
Básico	10	76.92
Bachillerato	2	15.38
Superior		
N-C	1	7.70
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario, para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación.*

**AUTORA:** Nancy Andrade B.

## **¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO?**

Analizando la tabla 3 se observa que el 84.62% trabajan en una institución fiscal porcentaje alto en comparación al 7.6%, equivalente a un titulado que labora en una institución particular.

La pregunta, 3.a nos indica que el 76.92% se desempeñan en el nivel básico, el 15.38% en el bachillerato y uno no contesta.

Sabiendo que la educación prepara al educando para el trabajo, para producir conocimientos, promover el respeto a los derechos humanos, desarrollar el pensamiento crítico, fomentar el turismo y desarrollar destrezas que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías y oficios. Es un derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, sociedad y la familia, área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo personal y garantía del equilibrio social.

Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permiten mejorar la calidad de la educación.

El sistema educativo nacional comprende dos subsistemas el escolarizado y el no escolarizado. El primero se emplea en los establecimientos fiscales, particulares y fisco misionales y comprenden el nivel pre primario, primario y medio.

La educación fiscal siempre ha estado cuestionada por la sociedad, porque la mayoría de los establecimientos no han entregado una verdadera formación integral de los individuos y la culpa no es solo de los profesores, todo el sistema educativo ha sido el causante de tal situación, porque durante varios años la educación ha estado en un segundo plano.

En la actualidad el Estado procura mejorar la Calidad de la Educación, capacitando a los maestros y atendiendo las necesidades de los diferentes establecimientos.

**Tabla N°4**

¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	F	%
Si	11	84.62
No	1	7.69
N-C	1	7.69
Total	13	100
En caso de respuesta afirmativa en que ámbito ejerce o ejercía?	F	%
Educación infantil	0	0
Educación Básica	10	76.92
Lengua Y Literatura	1	7.70
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemático	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra (especifique)	0	0
N-C	2	15.38
Total	13	100

**FUENTE:***Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.***AUTORA:***Nancy Elisabeth Andrade B.***¿TRABAJA ACTUALMENTE EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?**

Los aspectos relativos que se pueden observar en la tabla 4 es que el 84.62% de los encuestados si laboran en el ámbito de su especialidad, en la cual cada docente debe poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en la formación inicial y continua, buscando la metodología que lleve al niño o niña a construir sus propios aprendizajes y desarrollando buenas condiciones para la enseñanza.

El 7.6% que equivale a un título no laboral en el ámbito de su especialidad.

El nivel que ha obtenido mayor porcentaje es el de Educación Básica con el 76.92% frente al 7.7% de lengua y Literatura. Lo que demuestra que los 10 titulados están capacitados para ser docentes en cualquier de los años de Educación Básica.

Una especialidad es la rama determinada de una ciencia, técnica o actividad, para lo que alguien posee capacidad o habilidad especial.

Cuando el docente se prepara desarrolla habilidades y destrezas que son las competencias que necesitan, para ejercer de manera eficiente su labor educativa.

Las competencias hacen del docente un profesional efectivo que dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo a las concepciones de los objetivos pedagógicos.

El desarrollo de las competencias es un proceso continuo de permanente transformación, en la cual el docente comparte su experiencia y facilita la formación humana e integral de los estudiantes, ayudándoles a encontrar su verdadera vocación.

La formación de un docente tiene un solo fin, llevar esos conocimientos a las aulas y transmitir a sus estudiantes, pero resultaría un fracaso si un profesional se especializa en una rama y presta sus servicios en otra.

**Tabla N°5**

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?	F	%
Nombramiento	8	61.53
Contrato Indefinido	1	7.70
Contrato Ocasional	3	23.07
Remplazo	0	0
Otras (especifique)	0	0
N-C	1	7.70
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

### **¿QUE TIPO DE RELACIÓN TIENE O TENIA CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?**

Observando las respuestas obtenidas en la tabla 5 el 61.53% de los profesionales encuetados, laboran en la institución educativa con nombramiento, el 7.7% con contrato indefinido y el 23.07% con contrato ocasional.

La mayoría de los titulados tienen nombramiento, lo cual implica estabilidad en su trabajo, el cumplimiento a cabalidad de sus obligaciones y el goce de sus derechos.

Para que un profesional pueda ingresar al magisterio debe poseer los siguientes requisitos:

-Tener el título de docente.

-Participar y triunfar en los concursos de méritos y oposición.

En el caso de la contratación, esto lo realiza el Ministerio de Educación y Cultura, a través de las Direcciones Provinciales. Dicha contratación está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y de las disposiciones del código del trabajo.

Todo docente que está contratado debe tener ética profesional y cumplir con su trabajo, demostrando que lo que le llevo a elegir esta carrera fue su vocación y no la facilidad

De la misma manera la contratación debe ser una oportunidad para que el profesional demuestre sus capacidades y habilidades para laborar en el campo educativo.

**Tabla N°6**

¿La relación laboral es/era..?	F	%
A tiempo completo	9	69.22
A tiempo parcial	1	7.70
Por horas	2	15.38
Otra (especifique)	0	0
N-C	1	7.70
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

**AUTORA:**

*Nancy Elisabeth Andrade B.*

## **¿LA RELACIÓN LABORAL ES O ERA?**

Luego de analizar la tabla 6 vemos que el 69.22% de los docentes trabajan a tiempo completo, el 7.7% a tiempo parcial y el 15.38% por horas,

Entonces se puede decir que los titulados en la UTPL, gozan de un trabajo estable en el cual él se constituye en un eje posibilitador de herramientas para que el estudiante habilite todas las destrezas para que sea el constructor de su propia aprendizaje, así contribuyen conjuntamente a la formación de una escuela de calidad, aquella que inculque al niño o niña valores útiles para vivir en armonía con las demás personas que forman la comunidad Educativa.

El tiempo completo lo cumplen los docentes de las escuelas, porque su labor empieza a las 7:30, y concluye a las 12:30, en el transcurso de ese horario el docente permanece en el establecimiento.

**Tabla N°7**

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto o cuánto tiempo trabajo en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?	F	%
0 – 5 años	8	61.53
6 – 10 años	1	7.70
11 – 15 años	1	7.70
15 o más años	2	15.37
N-C	1	7.70
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la UTPL.*

**AUTORA:**

*Nancy Elizabeth Andrade B.*

### **¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO O CUÁNTO TIEMPO TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO EMPLEO COMO DOCENTE EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE?**

Respecto a los años de servicio el 61.53% tiene una experiencia de 0-5 años, el 7.7% de 6-10 años, un 7.7% de 11-15 años, y el 15.37% equivalente a 2 títulos, tiene más de 15 años de servicio.

Los factores que influyen para determinar a un buen docente son numerosos y uno de ellos es la experiencia que posee.

Se dice que el aprendizaje se da mediante la interacción entre docentes y alumnos, o sea que durante el proceso de enseñanza- aprendizaje, el docente y alumno aprenden mutuamente a partir de sus experiencias.

Los años de servicio le hacen al docente ser más capaz de guiar a su estudiante a realizar investigaciones, comparar datos, analizar resultados y los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja la tienen, razón por la cual ellos están en capacidad de desenvolverse en cualquiera de los ámbitos de la educación

**Tabla N°8**

¿Cuándo inicio sus estudios estuvo trabajando como docente?	F	%
Si	10	76.92
No	3	23.08
N-C	-	0
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios a los titulados de la UTPL.*

**AUTORA:**

*Nancy Elizabeth Andrade B.*

### **¿CUÁNDO INICIO SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?**

En relaciona esta pregunta el 76.92% que equivale a 10 titulados si trabajaban como docentes, lo cual es un porcentaje alto en relación al 23.08% equivalente 3 encuestados que no trabajan como docentes y después de obtener la titulación 2 profesionales, accedieron a un puesto en la docencia.

Para Edgar Coronado (2005) las condiciones de enseñanza se sitúan en dos bases:

La formación del docente y la formación del alumno. En la primera el docente debe incluir en el aula la motivación, para que sus alumnos estén atentos a la enseñanza del tema, aplicar estrategias y métodos apropiados, otro aspecto importante es estar actualizados para la aplicación de los enfoques de los planes y programas de estudios vigentes.

La segunda son los hábitos de estudio que tienen los alumnos lectura, escritura, análisis y reflexión del tema.

El gobierno actual exige que los maestros y maestras estén bien capacitados, para brindar una educación de calidad, es por ello que los docentes encuestados buscaron la oportunidad de prepararse y demostrar que son profesionales competentes en sus respectivos ámbitos.

**Pregunta 8a**

En caso de que el resultado sea negativo en P.8 y que posteriormente encontró trabajo ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?	F	%
0 – 1 años	2	15.38
1 – 2 años	0	0
2 – 3 años	0	0
N-C	11	84.62
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

**AUTORA:** Nancy Andrade B.

**¿CUÁNTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?**

En esta pregunta el 15.38% tardó de 0 – 1 año, el 84.62% no contesta, este porcentaje es superior, y la razón es porque los profesionales antes de titularse ya ejercían la docencia; los 2 docentes lo hicieron después de la titulación, lo que les permitió cambiar su nivel de vida y superarse como persona, y acceder a un trabajo más digno en el cual desarrollen las competencias que les permitirán, ser capaces de realizar diferentes actividades.

Para Bukn (1994), la competencia. “Es un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes 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”

Cuando un profesional desea profesionalizarse tiene que buscar una buena universidad, y la U.T.P.L nos brinda la oportunidad para superarnos y ser docentes de calidad

**Tabla N° 9**

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

¿En qué tipo de institución/empresa desarrollaba su trabajo como no docente?	F	%
Administración Publica	2	15.39
Empresa Privada	2	15.39
Empresa Familiar	0	0
Trabajador/o por cuenta propia	0	0
N-C	9	69.22
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

**¿EN QUE TIPO DE INSTITUCIÓN O EMPRESA DESARROLLABA O DESARROLLA SU TRABAJO COMO NO DOCENTE?**

Analizando la tabla 10 se puede manifestar que el 15.39% equivalente a 2 personas trabajaban en una institución pública, este porcentaje es igual a los que laboran en una empresa privada, y está por debajo del 69.22 % que no contestan porque siempre han trabajado en la docencia.

Las competencias son un conjunto de habilidades, actitudes y valores que permiten identificar diferentes saberes, por lo tanto el ser humano debe ser formado en su integridad sin caer en el reduccionismo, es decir solo para una actitud, cuando lo que queremos es que la persona sea capaz de muchas cosas, por ejemplo, que resuelva problemas para sí y para ayudar a las demás.

Es por esto que los encuestados que laboraban en un puesto no docente optaron por una titulación en la U.T.P.L para de esta manera mejorar sus condiciones de vida y alcanzar un nivel más alto en la sociedad.

**Tabla N° 10**

¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?	F	%
De cuarto nivel (Diplomado, especialidad, maestría, Doctorado)	0	0
De tercer Nivel (Literatura, ingeniería, economía)	2	15.39
Ninguna/No se exige titulación	2	15.39
N-C	9	60.22
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios a los titulados de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

### **¿QUÉ TIPO DE TITULACIÓN ES/ERA LA EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJABA O TRABAJA?**

En esta tabla se observa que el 15.39% manifiestan que exigían el título de tercer nivel, este porcentaje es igual al 15.39% que no exigían titulación, pero este está por debajo de los 69.22% que no contestan.

La tecnología es un factor que ha invadido a todos los países del mundo, porque las informaciones nos llegan al instante y de forma detallada. Entonces se necesitan de personas que sean capaces de analizar, sintetizar e inferir tal información y luego incorporar a su cultura general.

Por tal razón y aunque en las instituciones en donde laboraban los titulados no exigían título alguno, ellos quisieron prepararse para estar acorde con los adelantos tecnológicos y ofrecer una mejor atención a los clientes de dichas instituciones. Pero con más razón debían prepararse los titulados a los cuales se les exigían títulos de tercer nivel, porque de la atención que brinden los empleados depende la prosperidad de una institución.

**Tabla N°11**

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	F	%
Laboral indefinida	2	15.39
Laboral de duración determinada	2	15.39
Otras Situaciones ( especifique)	0	0
N-C	9	69.22
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

### **¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN TIENE O TENIA?**

En el tipo de relación el 15.39% equivalente a 2 encuestados era de laboral indefinida, el mismo porcentaje corresponde al de duración determinada.

La contratación es una oportunidad para que un profesional ponga en práctica lo que aprendió durante su formación. Pero para las personas encuestadas en cualquiera de los dos casos el contexto laboral no era alentador, porque ellos no laboraban bajo un contrato y al emplearse de esta manera se corre el riesgo de ser despedido en cualquier momento.

El tercer aspecto no contesta tiene un 69.22% esto se debe a que los titulados no laboran en otro campo que no sea el de la docencia.

**Tabla N°12**

¿La relación laboral es/era....?	F	%
A tiempo completo	3	23.07
A tiempo parcial	1	7.70
Por horas	0	0
Otras (especifique)	0	0
N-C	9	69.23
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade.*

## ¿LA RELACIÓN LABARAL ES O ERA....?

Analizado los datos de la tabla 12 se observa que el 23.07% lo hacían a tiempo completo, dato que es superior a los 7.7% que lo hacían a tiempo parcial. Al decir tiempo completo hablamos de las ocho horas diarias que debe cumplir un trabajador. El tiempo parcial se refiere al medio tiempo, por la tarde o por el día. El 69.23% no constan este porcentaje alto se debe a que los 9 títulos no laboran en otro empleo diferente a la docencia.

**Tabla N°13**

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajaba en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?	F	%
0 – 5 años	2	15.38
6 – 10 años	1	7.70
11 – 15 años	1	7.70
15 o más años	0	0
N-C	9	69.22
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

## ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL O TRABAJABA EN EL ÚLTIMO EMPLEO, COMO NO DOCENTE EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE?

Luego de analizar los datos el 15.38% han trabajado de 0-5 años, lo que es superior a los 7.7% equivalente a 1 titulado que lo hacen de 6-10 y un porcentaje parecido lo hacían de 11-15 años.

Estos datos nos permiten pensar que este pequeño grupo tenía un empleo estable aunque no haya sido en la docencia.

**Tabla N°14**

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?	F	%
0 – 1 año	0	0
1 – 2 año	0	0
2 – 3 año	0	0
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	3	23.08
N-C	10	76.92
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

### **¿CUÁNTO TIEMPO TARDO EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO EN UN PUESTO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?**

En relación a los datos obtenidos en la tabla 14 el 23.08% ya trabajaban en un puesto no docente cuando obtuvieron la titulación, porcentaje que es menor frente al 76.92% que no constan porque ellos no laboran en otro empleo diferente a la docencia.

La superación de una persona implica un inmenso sacrificio en lo que tiene que ver con los resultados económicos, es por ello que los titulados tenían que laborar en cualquier empleo, de manera que podrían cubrir los gastos de sus estudios y otras necesidades.

**Tabla N°15**

¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	F	%
0 – 1 años	6	46.15
1.1 – 2 años	6	46.15
2.1 – 3 años	0	0
3.1 – 4 años		
4.1 – 5 años	0	0
N-C	1	7.70
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

## ¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?

En este aspecto la tabla muestra que el 46.15% tiene de 0-1años, un porcentaje parecido a los que laboran de 1.1-2años, los cuales son muy altos frente al 7.7% que no contesta porque no es docente.

Los datos reflejan que los profesionales tienen poco tiempo de servicio. Esto se debe a que la mayoría obtuvieron su titulación entre el 2008 – 2010

**Tabla N°16**

¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como no docente desde que obtuvo la titulación?	F	%
0 – 1 años	2	15.38
1.1 – 2 años	1	7.70
2.1 – 3 años	0	0
3.1 – 4 años	0	0
4.1 – 5 años	0	0
N-C	10	76.92
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

**AUTORA:** Nancy Andrade B.

## ¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL COMO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?

El 15.38% han trabajado de 0-1años, el 7.70% de 1.1-2años y no contestan del 76.92%, lo cual es muy alto en comparación con los 2 anteriores, esto se debe a que los 10 titulados trabajan en el campo educativo, y no han visto la necesidad acceder a otro empleo que no se relacione con la docencia. Con respecto a los 3 profesionales los 2 empezaron a trabajar como docentes después que obtuvieron la titulación y sola una titulada no se desenvuelve en el ámbito de su especialización.

**Tabla N°17**

¿Su trabajo actual o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demando cambiar el lugar de residencia?	F	%
Si	2	15.38
No	11	84.62
N-C	0	0
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

### **¿SU TRABAJO ACTUAL O SU ÚLTIMO EMPLEO EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE, LE DEMANDO CAMBIAR EL LUGAR DE RESIDENCIA?**

En este aspecto el 15.38% equivalente a 2 personas si han tenido que cambiar su lugar de residencia, este es un porcentaje muy inferior frente a 84.62% que no han cambiado su lugar de residencia, lo cual sigue demostrando que la situación laboral de los titulados es excelente, porque laboran en el ámbito de su especialidad y lo hacen en sus respectivos cantones. En cuanto las 2 encuestados la titulación es un requisito para que pueda acceder al cambio de lugar de trabajo.

**TABLA N.- 18**

¿Se comunica con una soltura en una segunda lengua?	F	%
Quichua	1	7.70
Ingles	0	0
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otro (especifique)	0	0
NO	12	92.30
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

## ¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA?

Los resultados de esta tabla demuestran que el 92.3% equivalente a 12 titulados no utilizan un segundo idioma, porcentaje que es muy superior a los 7.7% equivalente a 1 profesional que si lo hace.

La lucha por rescatar el concepto profesional de la docencia se ha dirigido particularmente al terreno del reconocimiento de la importancia de su trabajo y de su conocimiento profesional.(Listón y Zeichner;1993; Torres, 2002), mediante mejores oportunidades de formación docente, centrados en su contexto docente. Por lo que se hace necesario repensar en el rol del profesor, para que no sea un simple trasmisor de conocimientos; sino que sea un docente efectivo, aquel que utilice la investigación como muestra de innovación en la práctica educativa

Un docente es aquella persona que enseña a un grupo de estudiantes, por lo tanto su campo de formación debe ser muy amplio, mas aun si han obtenido su título en Educación Básica, porque este nivel comprende hasta el decimo año.

El poder comunicarse en otra lengua es muy importante, es parte de la cultura general de una persona el saber hablar inglés o quichua que son los idiomas opcionales de nuestro país.

**Tabla N°19**

¿Maneje la Información a nivel de usuario?	F	%
Si (Word, Excel, PowerPoint, correo electrónico)	11	84.62
No	2	15.38
N-C	0	0
Total	13	100

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

## ¿MANEJA LA INFORMACIÓN A NIVEL DE USUARIO?

En este aspecto el 84.62% contestaron que si un porcentaje muy elevado frente al 15.38% que se inclinara por el no.

Teniendo presente que la educación constituye la base fundamental para el desarrollo armónico del ser humano en su aspecto social, más aun cuando la sociedad del siglo XXI vive en un constante cambio tecnológico y social. Es por esto que el papel de la educación y de sus docentes requiere de transformaciones drásticas e inmediatas, que permitan abrir las expectativas de un nuevo modelo de persona que sea capaz de desenvolverse en cualquiera de los ámbitos.

Se manifestó anteriormente que el adelanto tecnológico ha dado paso a que las personas cambien su forma de pensar y actuar y que las informaciones y conocimientos se difunden a través de la tecnología. En este caso el internet es una herramienta que abre las puertas para conocer al mundo entero sin necesidad de salir del lugar de su origen. Por lo tanto el docente debe incluir en su formación profesional estos TIC, ya que la educación requiere de docentes que estén capacitados en todos los campos para responder a la demanda que la era de la información exige a la sociedad y a la educación en particular. En este escenario se plantea la necesidad que los docentes, estén en condiciones de aprovechar los diferentes recursos tecnológicos para incorporarlos en forma efectiva a su práctica docente y desarrollo profesional.

**Tabla N°20**

¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?	F	%
Didáctica y Pedagogía		
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la información y la comunicación	5	38,5
Organización y gestión de centros educativos		
Educación en valores		
Diseño y planificación Curricular	5	38,5
Otros		
Temas relacionados con su área de formación	3	23
No me interesan	0	0
N-C	0	0
Total	13	100

*FUENTE:*

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios a los titulados de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

## ¿LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL SON?

En lo que se relaciona a esta pregunta fue necesario agrupar, en el primer grupo está didáctica y pedagogía, manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación y organización y gestión de centros educativos con el 38,5% porcentaje que es igual al segundo grupo, que está conformado por diseño y planificación curricular, educación en valores y otros cursos. El tercer grupo lo conforma temas relacionados con su área de formación, el mismo que obtuvo el 23%, lo cual está por debajo de los grupos anteriores. Claro está que los docentes tenemos deficiencia en didáctica y pedagogía, estas temáticas son de suma importancia en la vida del docente ya que de su utilización depende el buen desempeño del maestro o maestra.

En cuanto al Diseño y Planificación, sabemos que nuestro Sistema Educativo se ha dado ciertos cambios, uno de ellos es en el currículo lo cual ha hecho que cambie la forma de planificar las clases, entonces se debería enfocar en esta temática para que el docente pueda desarrollar de mejor manera sus actividades. La educación en valores es algo primordial en la vida de los seres humanos, gracias a ellos podemos formar una sociedad digna de acoger a personas y hacer de ellos seres justos, activos, creativos, responsables, creyentes en Dios que es nuestro padre y creador.

**Tabla N°22**

Su condición de vida luego de titularse en la UTPL ¿Ha mejorado?	F	%
Definitivamente si	8	61.53
Probablemente si	3	23.07
Indeciso	1	7.70
Probablemente no	1	7.70
Definitivamente no	0	0
N-C	0	0
Total	13	100

*FUENTE:*

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

*Autora: Nancy Elisabeth Andrade B.*

## SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL ¿HA MEJORADO?

Los datos demuestran que el 61.53% opinan definitivamente si, porcentaje muy elevado en comparación al 23.07% que corresponde a probablemente sí. Este porcentaje es más alto al 7.7% que está indeciso y otra que opina que probablemente no ha mejorado su vida.

Stuart Mill dice “La educación nos acerca a la perfección de nuestra naturaleza”

“La educación era de mayor importancia porque mediante ella somos verdaderos seres humanos, creando patrones de civilización, debemos educar con visión al futuro puesto que el hombre evoluciona y lleva dentro de sí el principio de la perfección”

Si relacionamos estos conceptos con la condición de vida de los profesionales luego de titularse en la UTPL el porcentaje que se hubiese obtenido fuera el 100% definitivamente que sí, porque cuando un docente se prepara adquiere nuevos conocimientos, no se conforma con lo que ya sabe sino que investiga para así mejorar su personalidad y transmitir esos conocimientos a sus alumnos.

**Tabla N°23**

Género, años cumplidos

Edad \ Genero	Femenino		Masculino		Total
	F	%	F	%	
20 – 30	3	23.07	1	7.69	4
31 – 40	6	46.15	1	7.69	7
41 – 50	1	7.69	1	7.69	2
51 – 60	0	0	0	0	0
61 - +	0	0	0	0	0
N-C	0	0	0	0	0

**FUENTE:**

*Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.*

**AUTORA:** Nancy Andrade B.

## **GÉNERO Y AÑOS CUMPLIDOS**

En el análisis de la última tabla se puede observar que el género femenino, en la edad de 20-30 años obtuvo un 23.07 %, lo cual está por debajo de los 46.15% que están entre los 31-40 años, porcentaje que es muy alto si comparamos con el 7.69 % que están entre los 41-50 años.

En cuanto al género masculino el porcentaje es 7.69%, que está por debajo de los resultados del género femenino.

En el Ecuador como en muchos países, la docencia está ocupada por un alto porcentaje de mujeres, lo que se observa más en el nivel primario, en nivel secundario su porcentaje disminuye y desciende más en el nivel superior y en el cargo de las direcciones institucionales .La razón debe ser porque mientras más avanzada este la edad de los estudiantes necesitan, de mayor control y de una persona que sea de carácter fuerte. Algo parecido sucede en la mayoría de hogares en que el padre es el que controla a sus hijos e hijas.

En cuanto a la edad la mayoría están entre los 31- 40 años; lo cual es una edad apta porque las personas han alcanzado su madurez y pueden desarrollar de mejor manera su profesión.

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADO A LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

**TABLA N° 23**

COLEGIO NACIONAL EL TAMBO	SI		NO		TOTAL
	F	%	F	%	
A.1. Durante el último año. ¿Ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1	50%	0	0	1
A.2. ¿Requiere de más personal docente?	1	50%	0	0	1
A.3. En relación al mejoramiento y desarrollo personal en la institución educativa ¿Se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1	50%	0	0	1
A.4. ¿Los docentes de la Institución?, ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia (graduados en la UTPL)?	1	50%	0	0	1

ESCUELA FERNANDO ANDRADE	SI		NO		TOTAL
	F	%	F	%	
A.1. Durante el último año. ¿Ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	0	0	1	50%	1
A.2. ¿Requiere de más personal docente?	0	0	1	50%	1
A.3. En relación al mejoramiento y desarrollo personal en la institución educativa ¿Se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1	50%	0	0	1
A.4. ¿Los docentes de la Institución?, ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia (graduados en la UTPL)?	1	50%	0	0	1

*FUENTE: datos obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a las autoridades de las instituciones en la cual laboran los titulados de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

En la pregunta A1, se observa que el sí ha obtenido el 50% lo que demuestra, que en el Colegio Nacional el Tambo, si se ha recibido solicitudes de trabajo. Este porcentaje es igual al 50% del NO, lo que indica que en la escuela Fernando Andrade no han recibido solicitudes de trabajo.

El Vicerrector del Colegio ha manifestado que sí requiere de más personal, por lo que representa el 50%. En la escuela Fernando Andrade por ser una institución pequeña no necesita personal y lo demuestra el 50%.

En relación a la capacitación, las dos instituciones sí planifican cursos de mejoramiento, así lo demuestra el 100%. Los docentes graduados en la UTPL han desarrollado habilidades adicionales, lo cual indica el 100%.

El ambiente escolar debe ser una experiencia grata para los estudiantes y los docentes; por ello es fundamental analizar el entorno en el cual se desarrolla el proceso de enseñanza comenzando desde el interior del aula, en la cual debemos buscar formas de trabajos eficaces, centradas en los alumnos y en la construcción de sus conocimientos en lugar de contenidos impuestos por el docente.

Ante los resultados anteriores puedo decir que las instituciones, si valoran el trabajo de los docentes titulados en la UTPL.

**TABLA N° 24**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1° Institución: Colegio Nacional “El Tambo”</b>	<b>2° Institución: Esc. Fernando Andrade</b>
6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa descríbalas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Diplomas.</li> <li>* Curso de capacitación.</li> <li>* Paseos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguno.</li> </ul>
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, que demanda de ellos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mejoramiento académico.</li> <li>* Capacitación permanente.</li> <li>* Profesionalización a corto plazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Colaboración</li> </ul>
10. Además de la carga docente. ¿Qué otras actividades realiza el profesional?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dirigencia de curso.</li> <li>* Labores de incorporación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labores de cruz roja.</li> </ul>
11. Los docentes de la institución ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Deseo de mejoramiento profesional.</li> <li>* Apoyar acciones de superación institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primeros auxilios.</li> </ul>

**FUENTE:** Información obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a las autoridades de las instituciones en la cual laboran los titulados de la UTPL.

**AUTORA:** Nancy Andrade B.

En la encuesta realizada a las autoridades de las instituciones se puede observar que en el colegio Nacional El Tambo se incentiva la preparación del docente mediante diplomas, cursos, paseos, este dato supera a la Escuela Fernando Andrade que no incentiva la formación continua del docente.

En cuanto a las expectativas las dos instituciones están iguales, porque estas cualidades deben poseer un buen docente.

Los titulados además de la carga docente cumplen con otras actividades muy importantes como lo demuestra la tabla y las habilidades que poseen son primeros auxilios, apoyan acciones de superación.

Un docente para ejercer de mejor manera su profesión debe estar muy capacitado en todas las áreas del conocimiento porque de ello depende que se mejore la calidad de la educación y se convierta a la institución en una escuela de calidad, cuya misión será hacer progresar a todos sus estudiantes, dotar a los mismos de capacidades, destrezas y las competencias del saber hacer, saber pensar, saber actuar, saber decidir y valorar.

Al prepararse en la UTPL los docentes han adquirido conocimientos que han dejado satisfechos a sus empleadores, ya que la Universidad Técnica Particular de Loja es una institución de prestigio nacional.

**TABLA N° 25**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1° Institución: Colegio Nacional “El Tambo”</b>		<b>2° Institución: Esc. Fernando Andrade</b>	
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Título de cuarto o tercer nivel.</li> <li>* Perfil profesional en la especialidad requerida.</li> <li>* Formación ética del profesional.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener título de profesor.</li> <li>• Haber participado y ganado en el concurso de merito y oposición.</li> <li>• No haber sido sancionado.</li> </ul>	
2. Durante el último año ¿Ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	* 20 solicitudes		• Ninguna	
3. ¿Requiere de más personal docente?	Nivel * Superior * Superior * Superior	Ámbito de conocimiento * Inglés * Matemáticas * Informática		
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	Con experiencia * Buena	Recién ingresan * Buena	Con experiencia * Eficiente * Capacitado	Recién ingresan * Poco desenvolvimiento
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución ¿Se han planificado cursos de formación continua?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Computación e informática.</li> <li>* Pedagogía y didáctica</li> <li>* Legislación Educativa</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de material base diez.</li> <li>• Utilización del método global.</li> </ul>	

*FUENTE: Información obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a las autoridades de las instituciones en la cual laboran los titulados de la UTPL.*

*AUTORA: Nancy Andrade B.*

En la primera pregunta se puede observar que entre los requisitos exigidos para desempeñar un cargo docente, es poseer el título de cuarto o tercer nivel, y contar con una capacitación constante.

En la segunda pregunta el colegio por ser una institución grande si recibe solicitudes, por lo tanto requiere de más personal plenamente capacitado en su especialidad.

Cuando un profesional tiene una formación adecuada su labor es valorada en cualquier institución.

La buena educación de un niño es responsabilidad de la comunidad educativa, es por esto que las autoridades de las instituciones planifican cursos de capacitación y actualización. De esta manera, contribuye a mejorar la calidad de la Educación.

**TABLA N° 26**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1° Institución: Colegio Nacional “El Tambo”</b>	<b>2° Institución: Esc. Fernando Andrade</b>
7. ¿Cuáles son los factores que según usted favorece un buen desempeño laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Profesionalización.</li> <li>* Especialidad</li> <li>* Manejo de herramientas didácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buenas relaciones laborales.</li> <li>• Contar con material didáctico.</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente ¿Qué actividades realiza el personal en la institución?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Labor docente</li> <li>* Integración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docente del Primer Año de Educación Básica.</li> </ul>

**FUENTE:** Información obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a las autoridades de las instituciones en la cual laboran los titulados de la UTPL.

**AUTORA:** Nancy Andrade B.

En la pregunta 7 los factores que favorecen un buen desempeño laboral son: profesionalización, especialidad, buenas relaciones contar con material didáctico, manejo de herramientas didácticas.

Además de estos factores es necesario mantener y mejorar todos los espacios destinados al estudio y trabajo educativo, los mismos que deben ser apropiados, funcionales, acogedores y agradables, donde los estudiantes se encuentren contentos y animados.

Los patios y los exteriores de la escuela deben reunir cualidades y características apropiadas para la recreación y esparcimiento.

Otro punto que se debe tomar en cuenta es el bienestar de los alumnos. Un principio básico es el respeto a la dignidad humana; es prioritario eliminar toda forma de discriminación ya sea cultural, de género o social.

Hay bienestar cuando se expresa cariño, ternura, amor, comprensión, de esta manera todos los integrantes de la comunidad sentirán placer cuando están en la escuela.

### **5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.**

Luego de haber analizado los resultados se puede manifestar que la mayor parte de los encuestados se han inclinado por obtener su titulación en Educación Básica, esto se debe a que ellos ya trabajaban como docentes y quisieron seguir preparándose debido a que el actual gobierno tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación y como el docente es el actor principal en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se requiere de profesionales bien capacitados, aquellos que encuentren en la docencia su vocación para enseñar con amor, paciencia y tolerancia.

Un buen docente es aquel que busca e investiga nuevas técnicas y estrategias para llegar a sus estudiantes y hacer de ellos sujetos activos, creativos, reflexivos para dejar atrás aquel individuo pasivo, receptor, obediente, que fue el resultado de trabajar con una pedagogía conductista, en la cual el maestro era el dueño de todos los conocimientos.

En la actualidad debido al adelanto tecnológico necesitamos de personas que se proyecten a un futuro próspero, aprovechando todos los recursos que estén a su alcance.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores el docente debe ser el profesional que más se capacita y reciba una formación continua, en la que actualice sus conocimientos y adquiera nuevas estrategias para mejorar las condiciones de aprendizaje y entregar a sus estudiantes una educación de calidad.

Pero a pesar de lo anotado, en las encuestas se pudo observar que ningún titulado a accedido a una Maestría y con lo se relaciona al diplomado solo lo han hecho 2.

En el aspecto sociodemográfico también se resalta que hay un predominio del género femenino en la docencia y su edad está entre los 31-40 años. Con respecto al género masculino el porcentaje es mínimo, lo que equivale a 3 de los 13 titulados que fueron encuestados.

## **5.2 SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE.**

En lo que se refiere a este objetivo todos los titulados están laborando, 11 lo hacen en el campo de la docencia, de los cuales 10 ejercen su labor en educación básica, 1 en Lengua y Literatura. Solo dos tituladas se emplean en un ámbito que no se relaciona con su especialidad, porque 1 se ha especializado en Físico Matemáticas y trabaja como secretaria y 1 se desempeña como profesora del primer año de Educación Básica pero su titulación es en Químico Biológicas, lo que demuestra que estas profesionales erraron en su preparación.

De los titulados que laboran como docentes 4 lo hacen en el sector urbano y 8 en el sector rural. De la misma manera 10 profesionales han trabajado en la docencia desde mucho antes de obtener su titulación. Lo que demuestra que tienen experiencia en la educación de los niños y niñas. Esta experiencia hace de ellos una persona capaz de guiar a sus estudiantes a realizar investigaciones, comparar datos y analizar resultados, para así llegar juntos a descubrir nuevos conocimientos. En este sentido el docente también aprende de sus alumnos y va desarrollando habilidades para realizar actividades extra curriculares como: dirigencias de cursos, labores de incorporación con los padres de familia, labores de cruz roja, etc.

Las autoridades de las instituciones encuestadas manifestaron que lo que demandan del personal docente es: responsabilidad, eficiencia, colaboración, mejoramiento académico y una capacitación permanente, cualidades que son primordiales para que el docente sea un profesional competitivo.

Los dos titulados que no laboraban como docentes, ellos pudieron acceder a un puesto después de titularse en la UTPL. Las personas encuestadas han dicho que su nivel de vida ha mejorado, excepto una que opinó negativamente.

Los años de servicios desde que obtuvieron la titulación están entre 1—2 años debido a que obtuvieron su titulación en el 2008-2010. Como no docentes los 2 titulados han laborado pocos meses, porque su título les ayudo a cambiar su nivel de vida accediendo a un empleo más digno.

### **5.3 CONTEXTO LABORAL**

Tomando en cuenta que un aprendizaje depende de la comunidad educativa y del entorno en el cual se desarrolla se puede manifestar que los titulados de la UTPL, laboran en un contexto agradable. Los resultados demuestran que 11 titulados laboran en instituciones fiscales, y 1 en una institución particular, en las cuales los docentes imparten sus conocimientos adquiridos durante su formación, ya que gobierno mediante el Ministerio de Educación se ha propuesto mejorar la calidad de la misma y como el profesor es el eje que propicia el aprendizaje, exige que los docentes sean mejores profesionales. Es por ello que para acceder a un puesto de docente, en las diferentes instituciones educativas el profesional debe poseer un título de tercer o cuarto nivel, pero además debe tener ética profesional, estar capacitado en el área que se solicita, participar y ganar en los concursos de méritos y oposición para que así ingrese al Magisterio por sus capacidades y no por las oportunidades.

El nivel en el cual se desenvuelven, 11 lo hacen en el básico y 2 en el bachillerato. Si hablamos de estabilidad en el empleo, 8 docentes tienen nombramiento razón por la cual sus labores son a tiempo completo. Los 3 titulados laboran mediante un contrato, lo que les obliga a cumplir a cabalidad con todas las actividades educativas dispuestas en cada establecimiento, porque como ya se manifestó en otros puntos la contratación debe constituirse en una oportunidad para que el maestro y la maestra, demuestre sus capacidades, su nivel de conocimiento, la metodología que utilizará en sus clases. Al igual que un docente con nombramiento, el contratado tiene las mismas obligaciones y goza de los mismos derechos determinados en la Ley de Educación.

Decimos que la educación es el porvenir de una persona, de una sociedad y por ende de un país.

De los profesionales encuestados cuatro laboraban en un puesto no docente, pero la titulación les dio la oportunidad para acceder a un puesto de más categoría, con excepción de una titulada que labora en un puesto diferente a la docencia.

Las autoridades de las instituciones educativas en las cuales laboran los titulados valoran su trabajo y manifiestan que su desempeño es excelente.

#### **5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

Muchos son los factores que intervienen y dan paso al buen aprendizaje de los niños y niñas de una institución educativa, entre ellos tenemos el nivel académico, capacitación permanente y una buena formación inicial y continua.

Al analizar las Necesidades de Formación Docente se pudo observar, que el 92,30% no se comunican en una segunda lengua , lo cual es un aspecto negativo en los titulados ya que un docente debe estar capacitado en todas las áreas de estudio; más aún si nuestro país es considerado pluricultural, multiétnico y las lenguas son formas de expresión, tradición oral.

En cuanto al manejo de herramientas relacionadas con la tecnología el 84,62% si tienen acceso a estos programas. Hoy en día el uso del internet, del correo electrónico y otros programas es algo primordial, ya que su utilización nos ayuda a obtener información y a mantenernos comunicados de manera instantánea. Entonces el docente debe estar preparado para enseñar a sus estudiantes como utilizar y analizar dichas informaciones.

En los cursos de capacitación varias han sido las alternativas, pero los de mayor porcentaje son: didáctica y pedagogía, diseño y planificación, educación en valores y temas relacionados con su área de estudio.

Sabemos que la didáctica es el conjunto ordenado de principios, técnicas, normas, recursos y procedimientos específicos que todo docente debe aplicar adecuadamente para orientar a los educandos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto el educador debe poseer un conocimiento extensivo de esta temática.

El otro campo en el cual tiene que estar bien capacitado es en el diseño y planificación, ya que ésta es un proceso que permite organizar, priorizar y orientar la intervención pedagógica, evitando de esta manera la improvisación que conlleva a un fracaso de la educación.

Los valores son esenciales en la formación de los individuos, porque de su inculcación depende el comportamiento de las personas. El maestro en sus horas de clase debe impartir valores como el compañerismo, el respeto, la responsabilidad, la justicia, etc.

# **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

En conclusión en el aspecto Sociodemográfico la mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de la educación de la UTPL han obtenido su titulación en la mención de la Educación Básica y se desempeñan como docentes, en el ámbito de su especialidad.

En cuanto a la maestría los encuestados no lo han realizado, esto puede deberse a su elevado costo, a una falta de interés de los titulados por seguir preparándose, escasas oportunidades para acceder a dichos estudios.

La Situación laboral es estable para los profesionales porque 8 trabajan con nombramiento, en las instituciones fiscales en los niveles Básico y el Bachillerato. Los titulados han manifestado que luego de titularse en la UTPL. Su condición de vida ha mejorado porque están preparados para desenvolverse en cualquier ámbito educativo y social, además los conocimientos adquiridos les hacen crecer como seres humanos, padres de familia y profesionales.

Cabe recalcar que en la actualidad se requiere de una educación de calidad, en la cual los estudiantes aprendan a plantear problemas y buscar su solución, a desarrollar proyectos para mejorar su condición de vida y la de su familia; por lo tanto los docentes deben estar preparados para satisfacer las necesidades educativas de los alumnos y alumnas. Es por ello que los cursos de actualización con mayor porcentaje son: Didáctica y Pedagogía, planificación Curricular manejo de herramientas relacionados con la tecnología, Educación en Valores. Los valores que son muy importantes en la vida de las personas porque de ellos depende la buena conducta y moral de los seres humanos.

En el Contexto Laboral 10 de los 13 encuestados estaban trabajando cuando iniciaron sus estudios, lo que permite pensar que buscaron la preparación para continuar siendo mejores profesionales y así mejorar su condición de vida tanto en el aspecto personal como en el intelectual.

En las Necesidades de Formación Docente el mayor porcentaje lo obtuvo, didáctica y pedagogía, en segundo lugar diseño y planificación y a continuación educación en valores y temas relacionados con su formación.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

El proyecto de investigación es un trabajo muy complejo, en él se pone a prueba la responsabilidad, la creatividad y los conocimientos adquiridos durante la formación en la universidad. Basándonos en los resultados se recomienda.

- Que la UTPL, en su pensum incorpore la enseñanza de una segunda lengua, para que los titulados tengan bases y puedan transmitir a sus estudiantes.
- Que los estudios sean complementados con una capacitación en el manejo de herramientas relacionados con la tecnología.
- Que busquen la manera de capacitar a los titulados en la UTPL, en pedagogía, didáctica, diseño y planificación y educación en valores que son los aspectos en los cuales los titulados tienen deficiencias.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

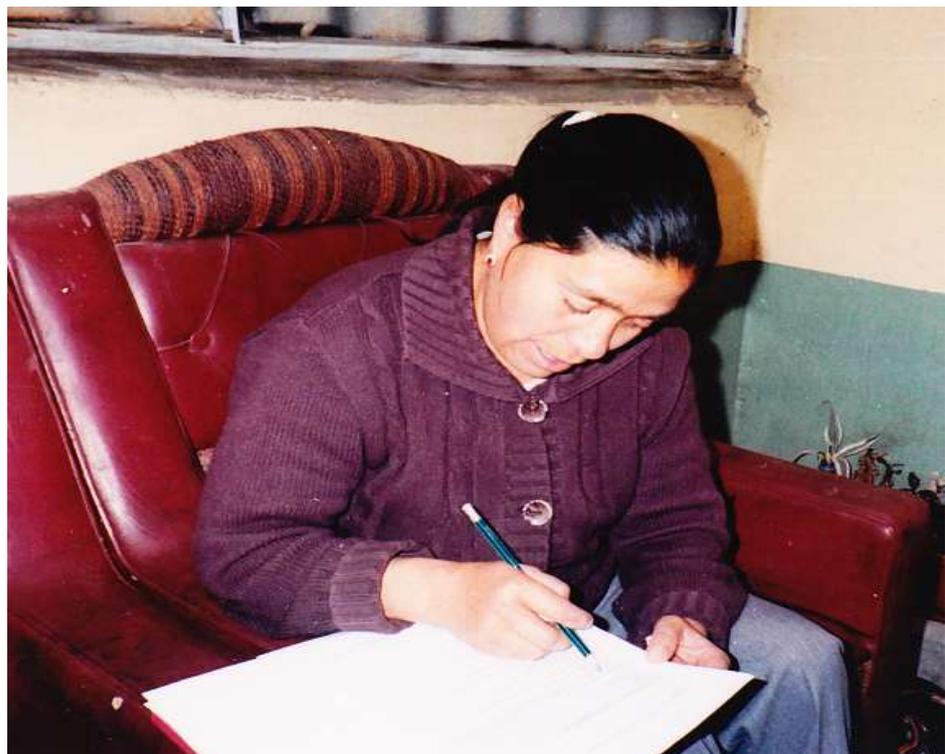
- Emilio TentiFanfani. “El oficio del Docente” pág. 212
- Aranciabia Violeta, Herrera Paulina, Strasser Katherine. “Psicología de la Educación”. Pág. 238
- Mendoza Prado María “Proyecto Educativo Institucional”.
- Bustamante Juan Pablo (2002). “Manual de Gerencia Educativa para una Escuela de calidad”.
- Miinch Lourdes, Ángeles Ernesto (2007). “Métodos y Técnicas de investigación”. México: Trillas.
- Arévalo Torres José Luis. Texto- guía Currículo Primer Año de Educación Básica.
- Enciclopedia Pedagógico Práctica. “Escuela para Maestros”. Departamento Pedagógico- grupo clase.
- Guía Didáctica Proyecto de Investigación para egresados de la UTPL 2010.
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Ley de Educación.
- Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. Hacia el plan decenal de Educación del Ecuador 2006-2015.
- Revista Pedagógica Trimestral del Ministerio de Educación “Pizarra”
- Neirotti N. Poggi M. Alianzas e innovaciones en proyectos de desarrollo Educativo local, Evaluación Integral de la Iniciativa Comunidad de Aprendizaje, Buenos Aires IIPE. UNESCO 2004.

- Avalos Beatriz informe preparado para el dialogo Regional de Política Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gómez Paula Alejandra “Aporte sobre calidad en Educación”.
- [www.ecuanex.net.ec](http://www.ecuanex.net.ec) constitución.
- Planipolis. [iiep.unesco.org/..](http://iiep.unesco.org/..)/Ecuador plan Decenal 2006-2015
- <http://blogis-innovacion-social.blogspot.com/> área de invasión social Gizarte BerrikuntzaSaila.
- [www.educacion/saverian.edu.com/](http://www.educacion/saverian.edu.com/)la % 20 la demanda de Educación de calidad.
- [www.definicion de.com/políticas-micro-institucionales-en-la-educación-Ecuador/](http://www.definicionde.com/políticas-micro-institucionales-en-la-educación-Ecuador/).
- [www educación gov.ec](http://www.educación.gov.ec)
- [httpwww.agencia.cta.org.ar/artic/e 7311-htm/](http://www.agencia.cta.org.ar/artic/e7311-htm/).

# **ANEXOS**



**TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA  
UTPL.**



**TITULADAS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA  
UTPL.**





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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





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



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 facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



**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 garantizarla 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 ANEGA<sup>1</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Para dar contestación a las preguntas solicitadas, por favor encierre en un círculo EL LITERAL correspondiente Ed( )ción...

**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?**

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

**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 en un puesto relacionado con la docencia....	6

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.....</li> <li>▪ Otras situaciones (especifique).....</li> </ul>	7
<b>P.2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Urbano.....</li> <li>▪ Rural .....</li> </ul>	1 2
<b>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?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sí.....</li> <li>▪ No .....</li> </ul>	1 2
<b>P.2c. (En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sí.....</li> <li>▪ No .....</li> </ul>	1 2
<b>P.2d. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prepara carpetas para trabajar en docencia.....</li> <li>▪ Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.....</li> <li>▪ Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.....</li> <li>▪ Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique).....</li> <li>▪ Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).....</li> <li>▪ Está tomando cursos de formación continua (especifique).....</li> <li>▪ Otras situaciones (especifique).....</li> </ul>	1 2 3 4 5 6 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 municipal.....	educativa	2
▪ Institución particular.....	educativa	3
▪ Institución fiscomisional.....	educativa	4

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

▪ A tiempo completo.....	tiempo	1
▪ A tiempo parcial.....	tiempo	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 caso de que en la actualidad no trabaje?**

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

**P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajado como docentes?**

▪ 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**

4

<b>P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Administración Pública.....</li> <li>▪ Empresa privada.....</li> <li>▪ Empresa familiar.....</li> <li>▪ Trabajador/a por cuenta propia.....</li> </ul>	<p>1 2 3 4</p>
<b>P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD).....</li> <li>▪ De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.).....</li> <li>▪ Ninguna/No se exige titulación.....</li> </ul>	<p>1 2 3</p>
<b>P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Laboral indefinida.....</li> <li>▪ Laboral de duración determinada.....</li> <li>▪ Otras situaciones (especifique).....</li> </ul>	<p>1 2 3</p>
<b>P.12. ¿La relación laboral es/era?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A tiempo completo.....</li> <li>▪ A tiempo parcial.....</li> <li>▪ Por horas.....</li> <li>▪ Otras (especifique).....</li> </ul>	<p>1 2 3 4</p>
<b>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?</b>	
<p>..... años ..... meses</p>	
<b>P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
<p>..... años ..... meses</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....</li> </ul>	

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

▪ Qichua.....	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, <b>del Internet:</b> correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, goggle), facebook, twiter.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

<b>A.1, Género:</b>	
▪ Hombre.....	1
....	2
▪ Mujer.....	
..	
<b>A.2. Edad en años cumplidos: .....</b>	
<b>A.3.</b>	<b>Provincia de residencia:</b>
.....	
<b>A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.....</b>	

*Gracias por su colaboración*

**CUESTIONARIO 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>2</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 de conocimiento
<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>

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTE 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

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

<sup>2</sup>Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

- \_\_\_\_\_
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, servido de rentas internas, educación vial, inspector, otras)  
Describalas: (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*

**TABLA DE DATOS DE LOS TITULADOS EN LA ESCUELA DE CIENCIA DE LA  
EDUCACIÓN DE LA UTPL**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja			P 1																		
			CÓDIGO DE LOS TITULADOS			PREGRADO							POSTGRADO						ESPECIALIDAD		
1	2	3	4	5	6	7	8	N.C. 9	1	2	3	4	5	N.C. 6	1	2	3	4	5	N.C. 4	
1	CAN	77		2										6		2					
2	CAN	78		2										6							4
3	CAN	79			4									6							4
4	CAN	80		2										6							4
5	CAN	81			3									6							4
6	CAN	82		2										6							4
7	CAN	83		2										6							4
8	CAN	84		2										6							4
9	CAN	85		2										6							4
10	CAN	86		2										6							4
11	CAN	87		2										6							4
12	CAN	88		2										6							4
13	CAN	89				5								6		2					
<b>TOTAL</b>			0	10	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13	0	2	0	0	0	0

CÓDIGO DEL TITULADO	P. 2								P. 2a			P. 2b.			P. 2c		
									Urb.	Rur.	NC.3	Si	No	NC.3	Si	No	NC.3
	1	2	3	4	5	6	7	N.C 8	1	2		1	2		1	2	
CAN 77		2							1			1			1		
CAN 78	1									2		1				2	
CAN 79	1									2		1				2	
CAN 80	1									2		1				2	
CAN 81	1									2			2			2	
CAN 82	1									2		1				2	
CAN 83	1									2		1				2	
CAN 84	1									2		1				2	
CAN 85	1								1			1				2	
CAN 86	1								1				2		1		
CAN 87	1								1			1				2	
CAN 88	1											1				2	
CAN 89			3										2		1		

CÓDIGO DEL TITULADO	P. 2d.								P. 3					P. 3a.				
	1	2	3	4	5	6	7	N.C 8	1	2	3	4	Nc.5	1	2	3	4	Nc.5
CAN 77								8	1						2			
CAN 78								8	1						2			
CAN 79								8	1						2			
CAN 80								8	1						2			
CAN 81								8	1						2			
CAN 82								8	1						2			
CAN 83								8	1							3		
CAN 84								8	1						2			
CAN 85								8			3				2			
CAN 86								8	1							3		
CAN 87								8	1						2			
CAN 88								8	1						2			
CAN 89								8					5					5

	P. 4			P. 4a.								P. 5						P. 6.				
	Si	No	NC.3	1	2	3	4	5	6	7	N.C 8	1	2	3	4	5	Nc.6	1	2	3	4	Nc.5
	1	2																				
CAN 77	1				2							1						1				
CAN 78	1				2							1						1				
CAN 79		2									8	1						1				
CAN 80	1				2							1						1				
CAN 81	1					3								3						3		
CAN 82	1				2							1						1				
CAN 83	1				2							1						1				
CAN 84	1				2							1						1				
CAN 85	1				2							1						1				
CAN 86	1				2									3						3		
CAN 87	1				2								2						2			
CAN 88	1				2							1						1				
CAN 89	1		3								8						6					5

	P. 7					P. 8.			P. 8a			
	0-5 años	6-10 años	11-15 años	15+ años	NC. 5	Si	No	NC.3	0-1 años	1-2 años	2+ años	NC. 4
	1	2	3	4		1	2		1	2	3	
CAN 77				4		1						4
CAN 78				4		1						4
CAN 79	1					1						4
CAN 80	1					1						4
CAN 81	1						2		1			
CAN 82	1					1						4
CAN 83	1					1						4
CAN 84			3			1						4
CAN 85	1					1						4
CAN 86	1						2		1			
CAN 87		2				1						4
CAN 88	1					1						4
CAN 89					5		2					4

	P. 9.					P.10.				P. 11.				P. 12.				
	1	2	3	4	NC-5	1	2	3	N.C 4	1	2	3	NC.4	1	2	3	4	Nc.5
CAN 77	1						2				2			1				
CAN 78					5				4				4					5
CAN 79					5				4				4					5
CAN 80					5				4				4					5
CAN 81		2						3		1				1				
CAN 82					5				4				4					5
CAN 83					5				4				4					5
CAN 84					5				4				4					5
CAN 85					5				4				4					5
CAN 86	1						2				2					3		
CAN 87					5				4				4					5
CAN 88					5				4				4					5
CAN 89		2						3						1				

	P. 13.					P.14.					P. 15.				
	0-5 años	6-10 años	10-15 años	15+ años	NC-5	0-1 años	1-2 años	2+ años	N.C 4	Trabaja	0-1 años	1.1-2 años	2.1-3 años	3.1-4 años	4.1-5 años
	1	2	3	4		1	2	3			1	1	2	3	4
CAN 77	1								4			2			
CAN 78					5				4		1				
CAN 79					5				4		1				
CAN 80					5				4			2			
CAN 81	1									1	1				
CAN 82					5				4			2			
CAN 83					5				4		1				
CAN 84					5				4			2			
CAN 85					5				4		1				
CAN 86		2								1	1				
CAN 87					5				4			2			
CAN 88					5				4			2			
CAN 89			3							1					5

	P. 16.						P.17.			P. 18.							P.19.		
	0-1 años	1.1-2 años	2.1-3 años	3.1-4 años	4.1-5 años	NC-6	Si	No	NC.-3								Si	No	NC.- 7
	1	2	3	4			1	2		1	2	3	4	5	6	NC.7	1	2	
CAN 77						6		2		1							1		
CAN 78						6		2							6		1		
CAN 79						6		2							6			2	
CAN 80						6		2							6		1		
CAN 81	1						1								6		1		
CAN 82						6	1								6		1		
CAN 83						6		2							6		1		
CAN 84						6		2							6			2	
CAN 85						6		2							6		1		
CAN 86						6		2							6		1		
CAN 87	1							2							6		1		
CAN 88						6		2							6		1		
CAN 89		2						2							6		1		

	P. 20									P. 21					
	1	2	3	4	5	6	7	8	N.C 9	1	2	3	4	5	NC.6
CAN 77							7			1					
CAN 78	1	2											4		
CAN 79	1	2			5					1					
CAN 80	1	2			5	6					2				
CAN 81			3		5	6						3			
CAN 82					5	6				1					
CAN 83		2			5					1					
CAN 84	1	2									2				
CAN 85	1				5					1					
CAN 86	1	2	3	4	5	6				1					
CAN 87	1				5	6				1					
CAN 88	1									1					
CAN 89			3		5						2				

	DATOS DE CLASIFICACIÓN									
	A.1.			A.2.						
	Si	No	NC.3	20-30	31-40	41-50	51-60	60+	N.C 8	
	1	2		1	2	3	4	5		
CAN 77	1					3				
CAN 78		2			2					
CAN 79		2		1						
CAN 80		2								
CAN 81		2			2					
CAN 82		2		1						
CAN 83		2			2					
CAN 84		2			2					
CAN 85		2				3				
CAN 86	1				2					
CAN 87		2		1						
CAN 88	1			1	2					
CAN 89		2		1						

**FORMATO PARA LLENAR DATOS DE LOS EMPLEADORES**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja	DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO				
	Nombre de la Institución a la que pertenece.			Escuela Fernando Andrade	
	Cargo que ocupa			Directora	
	Tipo de Establecimiento	Fiscal (1)		X	
Particular (2)					
Fiscomisional (3)					
Preguntas	Si 1	No 2	NC. 3		
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo de docente?				<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener el título de profesor.</li> <li>Haber ganado en el concurso.</li> <li>No haber sido sancionado.</li> </ul>	
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo para postular a un cargo?		2			
3. Requiere de más personal docente.		2			
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>Eficiente</li> <li>Capacitado</li> <li>Con mejor desenvolvimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poco desenvolvimiento.</li> <li>Poco manejo de material didáctico.</li> </ul>	
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa. ¿Se han planificado cursos de formación?	1			a) ¿Cuáles? <ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo de material base diez en el área de matemáticas.</li> <li>Utilización de método global en la lectura y escritura.</li> </ul>	
6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos?				<ul style="list-style-type: none"> <li>Ninguno</li> </ul>	
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				<ul style="list-style-type: none"> <li>Buenas relaciones entre la comunidad educativa.</li> <li>Contar con material didáctico.</li> <li>Capacitaciones.</li> </ul>	
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente que demanda de ellos?				<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidad</li> <li>Eficiencia</li> <li>Colaboración</li> </ul>	
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la U.T.P.L.)				<ul style="list-style-type: none"> <li>Docente de Primer Año de Educación Básica.</li> </ul>	
10. Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional? (por ejemplo: supervisión de campo de acción, educación vial, inspector, otras.)				<ul style="list-style-type: none"> <li>Labores de Cruz Roja</li> </ul>	
11. Los docentes de la institución ¿Tiene habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia (graduados en la U.T.P.L.)				<ul style="list-style-type: none"> <li>Primeros Auxilios.</li> </ul>	

**FORMATO PARA LLENAR DATOS DE LOS EMPLEADORES**

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja	DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO							
	Nombre de la Institución a la que pertenece.			Colegio Nacional El Tambo				
	Cargo que ocupa			Vicerrector				
	Tipo de Establecimiento	Fiscal (1)		X				
Particular (2)								
Fiscomisional (3)								
Preguntas	Si	No	NC. 3					
	1	2						
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo de docente?.				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de cuarto o tercer nivel.</li> <li>• Perfil profesional en la especialidad requerida.</li> <li>• Formación ética del profesional.</li> </ul>				
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo para postular a un cargo?	1			a) En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántos aproximadamente? <u>20</u>				
3. Requiere de más personal docente.	1			<table border="1"> <tr> <th>Nivel</th> <th>Ámbito de conocimiento</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superior</li> <li>• Superior</li> <li>• Superior</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés</li> <li>• Matemáticas</li> <li>• Informática</li> </ul> </td> </tr> </table>	Nivel	Ámbito de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superior</li> <li>• Superior</li> <li>• Superior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés</li> <li>• Matemáticas</li> <li>• Informática</li> </ul>
Nivel	Ámbito de conocimiento							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superior</li> <li>• Superior</li> <li>• Superior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés</li> <li>• Matemáticas</li> <li>• Informática</li> </ul>							
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				<table border="1"> <tr> <td>Con experiencia</td> <td>Docentes que recién ingresan</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> </ul> </td> </tr> </table>	Con experiencia	Docentes que recién ingresan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> </ul>
Con experiencia	Docentes que recién ingresan							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena</li> </ul>							
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa. ¿Se han planificado cursos de formación?	1			a) ¿Cuáles? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computación e informática</li> <li>• Pedagogía y didáctica</li> <li>• Legislación educativa</li> </ul>				
6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos?				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomas</li> <li>• Cursos de capacitación</li> <li>• Paseos</li> </ul>				
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalización</li> <li>• Especialidad</li> <li>• Manejo de herramientas didácticas.</li> </ul>				
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente que demanda de ellos?				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoramiento académico.</li> <li>• Capacitación permanente.</li> <li>• Profesionalización a corto plazo.</li> </ul>				
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución. (graduados en la U.T.P.L.)				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labor docente.</li> <li>• Integración de equipos de trabajo</li> <li>• Relación con la comunidad.</li> </ul>				
10. Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realizo el profesional? (por ejemplo: supervisión de campo de acción, educación vial, inspector, otras.)				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigencia de curso y labores de incorporación.</li> <li>• Social con padres de familia y la comunidad.</li> </ul>				
11. Los docentes de la institución ¿Tiene habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia (graduados en la U.T.P.L.)	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseo del mejoramiento.</li> <li>• Apoyar acciones de superación institucional.</li> </ul>				

**DATOS GENERALES DE LOS TITULADOS**

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
CAN 77	LEMA LAZO LUIS GILBERTO	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN BILINGÜE	CANTÓN SUSCAL	237015		luisglemala30@hotmail.es
CAN 78	NARVÁEZ ORDOÑEZ MERCY ALEXANDRA	ESCUELA EMILIO MOSCOSO	CANTÓN CAÑAR	No tiene		manarvaes1.2.3@hotmail.com
CAN 79	NEIRA ENCALADA MARÍA DOLORES	ESCUELA FERNANDO ANDRADE	PARROQUIA CHOROCOPTE	No tiene		
CAN 80	ORDOÑEZ LLUGUIS ACA MARCIA DEL ROCÍO	ESCUELA CARLOS R. VINTIMILLA	CANTÓN CAÑAR	No tiene		
CAN 81	ORTEGA PERALTA PAULINA FERNANDA	UNIDAD EDUCATIVA VÍCTOR ÁLVAREZ TORRES	CANTÓN CAÑAR	No tiene		ortegapauli@hotmail.com
CAN 82	ORTIZ CASTILLO CARMITA DEL ROSARIO	ESCUELA JULIO ANDRADE TERÁN	CANTÓN EL TAMBO	No tiene		
CAN 83	ORTIZ MOROCHO ELSA BEATRIZ	UNIDAD EDUCATIVA SISID	CANTÓN CAÑAR	217049		

CAN 84	PADILLA VALDEZ SONIA GUADALUPE	ESCUELA LUIS FIDEL MARTÍNEZ	CANTÓN CAÑAR	No tiene		
CAN 85	QUEZADA VÁSQUEZ MARÍA MAGDALENA	ESCUELA SANTA ROSA DE LIMA	CANTÓN CAÑAR	No tiene		
CAN 86	SANTANDER SANTANDER LUIS ALBERTO	COLEGIO LA SALLE Y LA EMPRESA COURIER	CANTÓN EL TAMBO	No tiene	263923	lg-canar@hotmail.com
CAN 87	SEVILLA RODRIGUEZ MARÍA ELENA	COLEGIO NACIONAL EL TAMBO	CANTÓN EL TAMBO	2233106		
CAN 88	SISALIMA CALLE JOSÉ BENIGNO	ESCUELA JULIO OSCAR PINOS	CANTÓN CAÑAR	No tiene		josesisalima@yahoo.es
CAN 89	VELÁSQUEZ CRUZ SONIA DE LA NUBE	NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN CAÑAR	CANTÓN CAÑAR	237087		www.soniavelasquecruz@hotmail.com