

## **1. RESUMEN**

El presente trabajo fue investigado con el tema “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación”; para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja correspondiente a la Provincia de Pichincha cantón Quito. La investigación estuvo compuesta por 22 titulados de la U.T.P.L graduados en la Provincia de Pichincha desde el 2005 al 2010 y dos directivos de las instituciones donde los titulados trabajan actualmente, los mismos que se encontraban viviendo en toda la ciudad de Quito, quienes acertadamente colaboraron con sus criterios y opiniones, esta investigación se realizó mediante dos cuestionarios uno que estuvo formulado para los titulados, con la finalidad de conocer la situación laboral actual y determinar la relación entre la formación con el ámbito laboral, y la otra que fue hecha a los directivos, para conocer el contexto institucional- laboral y las necesidades de formación en base al mercado laboral. Para poder encontrar a los encuestados se los pudo localizar en cada una de las instituciones donde trabajan en horarios matutinos, los mismos que de ante mano se realizó una cita por teléfono y quienes no trabajaban dentro de las instituciones se fijó un día, lugar y hora de encuentro.

En el presente análisis e interpretación de los resultados obtenidos permite concluir que los docentes investigados, en su mayoría no han tenido la oportunidad de continuar su formación con ello no pudiendo llegar a obtener una maestría, un diplomado todo esto se debe a los bajos salarios con los que cuentan los maestros porque apenas les alcanza para poder sobrevivir, esto es descuido por parte del gobierno central en la formación y capacitación permanente, esto ha sido siempre un tema que a muchos no les gusta tocar, principalmente a las autoridades competentes.

Al finalizar el proceso investigativo nos hemos podido dar cuenta cómo viven en realidad tanto en lo económico y en lo social, así también se ha determinado su situación laboral en que se desempeñan después de haber obtenido su titulación con mucho sacrificio, por lo tanto creemos que el tema ha sido muy interesante y se ha podido determinar muchos problemas que se presentan dentro de las instituciones educativas con ello queremos expresar que es urgente la atención al sector educativo al que se debe dar, que no

solamente estemos para juzgarlo sino que todos y absolutamente todos tenemos el deber y la obligación de trabajar en conjunto, para que así podamos tener una educación de calidad como se ha venido escuchando desde hace muchos años atrás, pero ello solo funcionará cuando todos hagamos conciencia de todo.

## 2. INTRODUCCIÓN

El maestro es probablemente el eje principal para determinar la calidad del servicio educativo que se da en nuestro país, el docente con el apoyo de la familia y el gobierno de turno es considerado elementos principal para sacar a nuestro país de la pobreza y el desempleo. ¿Cómo se logra esto? Se logra por medio de la Educación a niños y adolescentes que se encuentran en sectores marginados del país.

La presente introducción al tema lo justificamos en base a las necesidades e intereses de los educadores, tomando en cuenta las debilidades y fortalezas dentro de la educación. La introducción está encaminada a la investigación y conocimiento de la situación laboral de los docentes de la UTPL, la misma que se desarrolló en el transcurso de la elaboración de la misma. Esta dinámica de cambio social nos obliga a pensar en la educación y en nuestro sistema educativo desde una perspectiva distinta; se pretende remodelar nuestros sistemas de enseñanza para hacer factible, en la nueva situación, una enseñanza de calidad.

En los últimos veinte años, la aceleración de diversos cambios sociales, políticos y económicos, han configurado un panorama social tan distinto, que apenas si encontramos en nuestro sistema de enseñanza elementos que en este tiempo no hayan sido modificados sustancialmente. Se puede determinar que la Situación Laboral Actual de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, es muy crítica de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los mismos, además detectamos lograr caracterizar esta situación socio-demográfica que es a nivel nacional de acuerdo a las versiones emitidas en las que viven los profesionales en el ámbito laboral educativo, la razón es que no se dictan cursos permanentes de Actualización y fortalecimiento de acuerdo a su formación y al contexto laboral, para poder tener una mejor visión y misión de desenvolvimiento en su carrera profesional, la necesidad prioritaria de los titulados y de muchos que están llegando de generación en generación es que tengan un conocimiento no solo teórico sino que sea más práctico y significativo para que puedan desempeñarse con una mejor facilidad en la actualidad de acuerdo al mercado laboral que es muy competitivo en nuestros tiempos.

El tema es muy interesante porque nos permitió situarnos en la realidad de los educadores, como vemos en la actualidad hay cierta preocupación por muchos docentes sobre la tecnología avanzada y que tratan de ponerse a su nivel; así como otros ponen poco interés en la formación y actualización, y muchos no lo hacen por no tener los suficientes recursos económicos.

Para la ejecución de este proyecto se encontraron muchas dificultades para poder localizar a los titulados en vista que la lista que nos dieron de Loja muchos se habían cambiado de domicilio y los números de cédula no coincidían y las líneas telefónicas ya no existían, para la localización de las personas a investigarse se acudió al centro regional de Quito donde nos colaboraron con la mayor parte de direcciones y números de teléfono para poderles localizar, el Consejo Nacional de Telecomunicaciones ANDINATEL, en la página de la UTPL en ex alumnos, de esta forma se hace un breve análisis en cuanto a las dificultades que tuvimos para la recolección de datos, cabe resaltar que no fue tan fácil ubicarles, algunos de estas personas no brindaron toda su colaboración para la recopilación de la información, siendo otro problema que se nos presentó fue que algunos a encuestarse tuvieron imprevistos a última hora.

Para lograr el objetivo principal como es la Situación Laboral de los Docentes nos hemos tenido que insertar dentro de la realidad de los titulados para poder conocer de cerca su perfeccionamiento académico en la actualidad que hoy en día constituye como una herramienta indispensable dentro del ámbito de la educación.

En cuanto a la determinación de la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral nosotros como neos- profesionales que empezamos a incursionar en este campo educativo, consideramos que es de gran importancia tener una buena formación y que baya de acuerdo a su área en la que se va a desempeñar tal y como lo exigen los retos de la sociedad actual. De acuerdo a las necesidades de formación en base al mercado laboral pudimos identificar que son muchas en vista de que su mayoría no han podido continuar con una formación académica. Sólo a partir de una visión global de los nuevos problemas generados por la influencia de estos cambios, es posible diseñar unas pautas de intervención capaces de mejorar la calidad de nuestro nuevo sistema educativo.

### **3. MARCO TEÓRICO**

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

La situación del Magisterio Ecuatoriano es muy compleja, la mayor parte de los docentes viven en condiciones de pobreza, debido a los bajos salarios que perciben, pero las exigencias de la sociedad son altas, por la dinámica de los procesos tecnológicos que vive la sociedad este mundo en permanente transformación. Es por ello que se ha hecho un estudio sobre la Situación actual y perspectiva del desempeño docente esto se realizó en el 2009, permitiendo detectar muchas falencias pedagógicas que tienen los profesores sin formación docente y que se desempeñan como tales de acuerdo a la profesión o especialidad que poseen. “Buena parte de los niños y adolescentes Latinoamericanos de contextos socioeconómicos desfavorables asisten a escuelas en las que hay docentes empíricos” (Vaillant, (2004)) Desde nuestro punto de vista el tema de los profesores y profesoras es un tema muy complejo y es por ello que hay que tratarlo con suma importancia. El docente hoy en día se ha ido convirtiendo en un sujeto que es responsable de los resultados del sistema educativo, esto genera una gran responsabilidad para los docentes, y esto, sin que se les haya otorgado la posibilidad de decir cómo debería ser ese sistema educativo.

Otro punto de vista es la formación de los docentes, en nuestra investigación y en la actualidad hay un gran porcentaje de docentes que trabajan en alguna institución educativa ya sea urbana o rural, no tiene ningún tipo de formación docente sólo lo hacen empíricamente, y esto muestra la falencia en el rendimiento escolar de los alumnos.

#### **Problemas que se Presentan para el Docente**

El origen de la falta de motivación de los profesores para capacitarse en el campo pedagógico, y la desmotivación de los estudiantes hacia las exigencias técnicas y científicas por la falta de una buena guía y orientación por parte del maestro. Esto se debería a la falta de una buena remuneración al maestro.

“Los argumentos a favor de aumentar los salarios de los profesores sostienen que las bajas remuneraciones tienden a desalentar el ingreso de buenos estudiantes a la carrera de pedagogía, afectan negativamente la motivación por enseñar y provocan el abandono de la profesión por parte de los buenos docentes. Por lo tanto, un aumento en los sueldos, al contrarrestar los efectos anteriores, mejoraría la calidad de la enseñanza. Al respecto, la evidencia empírica muestra que hay una fuerte vinculación entre la calidad de los profesores y el logro educativo de los alumnos.” (Rivkin, (1998), pág. 66)

En nuestro punto de vista los motivos que causa la desmotivación de los maestros y maestras en la tarea educativa, nos hemos topado con un punto muy importante, los salarios que son considerados los más bajos en comparación con otros profesionales. Siendo el tema salarial la causa de la mayoría de las huelgas que se dan en nuestro país, con la consecuencia de la pérdida de días escolares e impacto negativo sobre el aprendizaje de los alumnos. El maestro tiene sobre sus manos una tarea tan grande como es la de educar no sólo a uno, sino a cientos de niños tanto en zonas urbanas como rurales, sino fuera por estas personas que decidieron ser maestros, quien sabe donde estaríamos, ¿Quién nos hubiera enseñado a leer, escribir y a sumar?. Es por ello que nosotros si consideramos que los docentes deben ser motivados, remunerados y tratados dignamente por su gran labor que tienen, la de educar.

### **Docencia y salud mental, el Síndrome de Agotamiento Profesional.**

A la par con el avance tecnológico, los nuevos retos pedagógicos y los perfiles que la antropología y la sociología han hecho de los seres humanos que en la actualidad se están educando, han quedado en el tintero una cuestión de suma importancia, que no sólo puede dictaminar si los docentes estamos en capacidad mental de atender los retos que ya están frente a nosotros o si se necesita un enfoque de capacitación especial, que nos ayude a entender y llevar la carga laboral que nos ha tocado. Se trata de la salud mental del docente. Desde nuestro punto de vista, admiramos la labor de los maestros, siendo esta labor muy agotadora, es por ello que los docentes han comenzado a preocuparse por la salud mental. Recordaremos que la ansiedad, insomnio, fatiga, falta de concentración, depresión entre otras son enfermedades que abundan en condiciones como las que actualmente se vive en las instituciones educativas. Otro punto detonador es el aumento del

desempleo, la inequidad en las condiciones laborales para algunos docentes, esto hacen que se sientan inseguros e insatisfechos, logrando poner en la cuerda floja el balance emocional de los educadores, esto produce repercusiones negativas para su desempeño laboral. Todas estas situaciones han llegado a desencadenar que muchos docentes padezcan del “Síndrome de Agotamiento Profesional”, en inglés (**burnout**)<sup>1</sup>. Este síndrome, generalmente se presentan en ambientes donde el profesional, en este caso el docente, siente que su trabajo no está siendo útil y no está dando los resultados esperados pese a que este se esfuerce día a día. El maestro siente que no cuenta con herramientas o estrategias pedagógicas y didácticas para hacer frente a su labor como lo dijimos anteriormente es muy pesada y fuerte.

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

#### **La Formación Docente.**

Entendemos por formación, al proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función: en este caso, la del docente. Tradicionalmente, se otorga el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las practicas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Así mismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, las diversas influencias de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial.

---

<sup>1</sup> Burnout o agotamiento profesional, ha pasado una época de ferviente interés a partir de los trabajo de C. Maslach desde 1976, quien dio a conocer esta palabra de forma pública dentro del congreso anual de la Asociación de Psicología APA.

En nuestra opinión la profesión docente es un desafío hacia el fortalecimiento de la educación, en líneas anteriores mencionamos, que los docentes no han llegado a una formación post secundaria, y que además existen carencias en la calidad de la formación inicial y en servicio, dando malos resultados en la formación del educando. El docente en Latinoamérica está mal formado y tiene carencia en la formación continua de calidad, esto se da porque no se ha dado importancia a la evaluación del docente. Un buen desempeño de los docentes depende de un conjunto de factores como los que son: los incentivos, los cursos que le permitan actualizarse, continuar con su carrera, tener un sueldo digno.

Nosotros creemos y estamos seguras de que si al maestro se le da un buen trato, una remuneración adecuada, se le motiva con cursos de capacitación mensualmente o trimestralmente, el maestro responderá de manera positiva mejorando su desempeño laboral y por ende las de los estudiantes.

### **Formación de docentes y calidad de la educación.**

La existencia de una fuerza docente bien calificada y disponible en número suficiente es una de las condiciones básicas para obtener una educación de buena calidad. Las mejoras, en ese sentido, se pueden asegurar:

- a) Promoviendo la cualificación pedagógica general de los educadores.
- b) Centrando la atención en su formación docente inicial.
- c) Cambiando la organización de las clases o de otros programas educativos.
- d) Mejorando la interacción de los docentes con sus alumnos. Sin embargo, y ante todo para sistemas que sólo disponen de escasos recursos, la mayoría de las opciones disponibles para mejorar la calidad en la educación exigen inversiones considerables.

Desde nuestro punto de vista, entendemos que la educación exige una inversión muy grande, para que la educación mejore sustancialmente en el Ecuador. En países industrializados y países en desarrollo se puede comprobar que la educación y la formación magisterial es un instrumento de primer orden, lo que no ocurre en países tercer mundistas como el nuestro, el Estado no dispone de tanta economía para las miles de escuelitas



públicas que hay en todo el Ecuador y que brindan educación a miles de niños que se encuentran en situación de riesgo.

Es por eso que los niños que no pueden acceder a una educación de “calidad”, por así decirlo, y es mucho más preocupante que la gran mayoría de niños no tienen acceso a la educación, y es por eso que nunca tendrán la oportunidad de tener entusiasmo y poder demostrar su capacidad para aprender.

### **Formación Continua**

La educación, considerada como un aspiración necesaria para diseñar y construir un futuro común, como pasaporte para una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para los docentes que deben, superar las tensiones entre tradición y modernización, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales. “La inserción de las TIC<sup>2</sup> en los contextos educativos pueden reportar beneficios para el sistema educativo en su conjunto, alumnos, docentes y la comunidad educativa en general. En el caso de los docentes, las tecnologías ponen a su disposición diversos recursos electrónicos: software, documentos, página web, etc., facilitan la participación en redes de docentes, apoyan el trabajo de proyectos en forma colaborativa con otros centros educativos” (Harasim et .al. & 1998., (2000), pág. 1).

Una de las posibilidades emergentes derivadas de estas tecnologías instaladas en los centros educativos, es el uso de entornos virtual de aprendizaje (EVA) para apoyar la labor docente, extendiendo la clase más allá de las fronteras del aula. Los entornos virtuales de aprendizaje son además útiles para que los docentes puedan interactuar con otros estudiantes que se encuentran en puntos lejanos. Los entornos virtuales de aprendizaje son además útiles para que los docentes puedan formarse de manera continua.

Estrategias que deben tener en cuenta los maestros para su formación continua.

---

<sup>2</sup> TIC, (Tecnología de la Información y la Comunicación). Son un conjunto de tecnologías aplicadas para proveer a las personas de la información y comunicación a través de medios tecnológicos de la última generación.

- ❖ Actualizar conocimientos.
- ❖ Capacitarse para el uso de determinados medios o materiales.
- ❖ Mantener contactos con otros colegas.
- ❖ Acceso a las fuentes de información y recursos en soporte TIC sobre las materias que imparte.
- ❖ Acceso a algunas de las múltiples fuentes de formación e información general que proporciona Internet (bibliotecas, cursos, materiales formativos, prensa).

En nuestra opinión los futuros docentes deben formarse y experimentar dentro de entornos educativos como son las tecnologías de la información y comunicación para que puedan transmitir a sus alumnos la forma de uso de las nuevas tecnología, que nos sirven como apoyo a formas más innovadoras de enseñanza y aprendizaje. La utilización de entornos virtuales de aprendizaje durante los períodos formativos, foros de discusión entre los estudiantes, etc., pueden ser estrategias metodológicas que favorezcan la integración entre el alumno y el maestro. Este tipo de entornos son muy utilizados en la educación, presencial, semipresencial y en especial a distancia.

El TIC, proporciona cambios en la forma de enseñanza y aprendizaje. En la forma en que el profesor y alumnos se relacionan con el conocimiento nuevo, dando como resultado la interacción entre el profesor y el alumno, posibilitando el trabajo colaborativo y la construcción de conocimientos en una comunidad de aprendizaje.

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

#### **Acceso a la profesión**

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de 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.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- ❖ Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- ❖ Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- ❖ Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo.

En nuestra opinión el acceso a la profesión docente es un compromiso muy grande que se lleva sobre sus espaldas y por ende requiere de un alto grado de preparación, sobre todo en las zonas urbanas, donde el profesional debe estar muy bien preparado para que pueda acceder a una institución privada, donde pueda ser remunerado conforme a su preparación, o de lo contrario en el sector público, pueda acceder, mediante pruebas a un puesto más alto, como director de alguna escuela o desempeñando funciones administrativas en El Ministerio de Educación.

### **Estatuto de la profesión docente.**

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. También ampara a los docentes que trabajan en los establecimientos particulares.

El Estatuto se fundamenta en los siguientes principios:

- ❖ Servicio a los intereses permanentes de la comunidad nacional, en sus aspiraciones de educación y cultura, ligados al desarrollo socioeconómico, la democracia y soberanía del país.
- ❖ Profesionalización del magisterio.
- ❖ Jerarquización de funciones.

Son objetivos de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional:

- ❖ Propender al mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la educación;
- ❖ Determinar los deberes y derechos de los docentes;
- ❖ Establecer las remuneraciones de acuerdo con el título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo;
- ❖ Determinar los títulos requeridos para el ejercicio de la docencia.

En nuestra opinión el Estatuto de la profesión docente es el único que protege y ampara a los profesionales que ejercen la docencia tanto en el sector público como en el sector privado, también protege a otros profesionales que laboran en lo administrativo relacionado con la educación, no importa donde estos trabajen puede ser en provincia, centro o institucional. El Estatuto de la profesión docente puede crear nuevas condiciones de ascenso, formación y estímulos académicos y laborales. También puede fortalecer la profesión en lo pedagógico y el reconocimiento académico, lograr un salario profesional digno, para que mejore la práctica pedagógica y tenga efectos positivos en la calidad de la enseñanza.

### **Tiempo de trabajo docente.**

El profesor de nivel pre primario y primario trabaja a tiempo completo 30 horas semanales. El profesor de nivel medio trabaja un promedio de 24 horas semanales, de acuerdo con el horario de clases.

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones.

Se establece la siguiente carrera docente:

Para el servicio docente

- ❖ Profesores;
- ❖ Administradores; y,

## ❖ Supervisores

Los docentes, con nombramiento, tienen derecho a la estabilidad en el cargo. En cuanto al ascenso de categoría escalafonaria tienen derecho, cada cuatro años los docentes que laboran en el sector urbano; y, cada tres años, quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos.

Los criterios de remuneración los establece el Estado. Los salarios de los docentes están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes, por títulos, está entre la cuarta y séptima categoría del escalafón.

Entendemos que en América Latina para que un docente pueda avanzar en su carrera, se le da importancia a la antigüedad como principal componente y de esta manera el docente se aleja de las aulas, empezando una nueva etapa en la parte administrativa y de gestión en la Educación.

Tomamos las opiniones de nuestros encuestados acerca de su situación económica en su carrera y la gran mayoría coincidía, que para un docente mejore sustancialmente su ingreso económico debería prepararse académicamente muy bien para poder acceder a un puesto alto como director de una escuela, y de allí a supervisor, obviamente su ingreso mejoraría sustancialmente, pero debido a la gran demanda de profesores es no es nada fácil.

Así también, la evaluación de los docentes es casi inexistente y hay falta de incentivos para que los mejores docentes trabajen en las escuelas de contextos más desfavorecidos. Esta situación confirma la existencia de un círculo negativo que aleja a los docentes más experimentados y formados de aquellas zonas donde más se les necesita.

## **Salarios**

Los criterios de remuneración los establece el Estado. Los salarios de los docentes están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes, por títulos, está entre la cuarta y séptima categoría del escalafón.

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital general, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad.

En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal.

Las asignaciones complementarias a que tienen derecho los docentes amparados por esta Ley son las siguientes:

- ❖ Subsidio familiar mensual por cada carga, con un límite máximo de cuatro;
- ❖ Compensación pedagógica que será pagada en doce cuotas mensuales;
- ❖ Subsidio de antigüedad;
- ❖ Gastos de representación y subsidio de transporte en beneficio de los docentes que los vinieren percibiendo en los valores actualmente vigentes; y
- ❖ Subsidio a favor de los docentes que laboran en las zonas rurales.

En nuestra opinión los salarios del docente recogen una discusión en la que entran consideraciones que se refieren a la estructura legal que se limita a la jornada laboral y las vacaciones refiriéndose cuando no hay clases. Estas características de la profesión docente se tornan complejas en la discusión sobre el nivel actual de los sueldos, sí es más alto o bajo con respecto a otras profesiones. Pero desde cualquier visión global se debe tener en cuenta que de acuerdo a investigaciones salariales indican que en muchos países y se incluye el Ecuador, el salario de los maestros ha descendido notoriamente, porque la demanda de profesores aumenta día a día y el Estado no dispone de tanta economía.

## **Jubilación**

El magisterio nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social, I.E.S.S., en los términos de su Ley, Estatuto y Reglamentos.

Están sujetos al régimen del seguro social obligatorio, entre otras, las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento; esto es, los empleados privados, los obreros y los servidores públicos. Los maestros trabajan por nombramiento y están considerados como servidores públicos.

El Seguro Social protege al maestro contra los siguientes riesgos:

- ❖ Enfermedad;
- ❖ Maternidad;
- ❖ Invalidez, vejez y muerte;
- ❖ Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- ❖ Cesantía
- ❖ Otros (con financiación propia)

El maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez, años de servicio o imposibilidad, con derecho a pensión. De hecho cesa en el ejercicio de su carrera. Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación; es decir, cumplir la edad indicada y tener 420 imposiciones (420 meses de aportación). “Los maestros como los demás funcionarios del estado, se jubilan a los 65 años, aun que pueden solicitar la prorrogación de su actividad hasta los 70 años. (LOGSE, (1999), pág. 85) ,

En nuestra opinión hay que cambiar las políticas de formación, otorgándole incentivos adecuados al docente. Si bien sabemos que el desempeño del docente es crucial para que los alumnos tengan un rendimiento favorable. Existe cierto consenso que en las últimas décadas la carrera del docente se ha desvalorizado, lo cual permite ver un deterioro de largo plazo de los ingresos reales de los docentes. Para que el docente se jubile ha tenido que pasar por muchas circunstancias como la desvalorización de la carrera, mala remuneración, enfermedades como el burnout, huelgas pero también alegrías entre otras circunstancias. Pensamos que el docente debería tener una jubilación justa por tantos años sirviendo al desarrollo del país.

## **El sector público**

Los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados. Para ser nombrado, e ingresar a la Carrera Pública del Profesorado, se requiere título pedagógico. Según la Ley del Profesorado de 1984 y su modificatoria de 1990, el proceso de selección de maestros debe ser descentralizado y en función de los nuevos puestos de trabajo disponibles. Se debe formar un Comité de Evaluación a nivel local que evalúa a los postulantes en función a su experiencia y grado educativo y si se juzga necesario, una prueba de aptitud.

A modo de síntesis el profesor que desea ingresar al magisterio estatal, debe hacerlo trabajando primero en zonas rurales o urbanas de menor desarrollo de la región en la que se encuentren. Este tipo de procedimientos lo hacían por 1991, en la actualidad se obtiene el nombramiento a través de la aprobación de una prueba diseñada por el nivel central de la administración, a la que se postula mediante un concurso público a nivel nacional.

Los docentes que trabajan en el sector público tienen ingresos menores que el resto de profesionales, hoy en día sabemos que el gobierno propuso un alza salarial para los docentes que trabajan en el sector público, no se ha aprobado esa ley, pero la están analizando en la Asamblea Nacional. La docencia en el sector público ofrece ingresos seguros y es la única donde el maestro puede gozar de estabilidad laboral.

## **El Sector Privado**

“En las escuelas privadas los mecanismos de selección son libres, y es la escuela la que selecciona, evalúa y determina los estándares de calidad del personal que recluta. La decisión última sobre este proceso está en manos del director. Los mecanismos de ascenso no están regulados por ninguna instancia pública y dependen de las normas internas de la escuela. Los contratos se sujetan al régimen laboral privado, debiéndose notar que dicha legislación ha experimentado cambios radicales durante los noventa, siendo una de las más flexibles de América Latina en términos de contratación y despido” (Saavedra, (1999), pág. 18)

En cuanto a los contratos del sector privado hay puntos favorables y otros desfavorables. Los puntos favorables es que el docente tiene una remuneración muy buena, depende de la



preparación que tenga el docente y el tipo de Institución en el que esté. El punto desfavorable es que no existe estabilidad laboral, la escuela puede separar a un maestro con contrato indefinido o permanente, alegando que no responde a las expectativas de la Institución en el mejor de los casos no hay indemnización por despido intempestivo.

Dentro de estas Instituciones también hay contratos temporales de 10 meses, sino cubre las expectativas de la Institución lo despedirán sin ningún tipo de indemnización, en el sector privado los beneficios sociales que reciben son similares a los que tienen los maestros con contrato indefinido. En muchas escuelas privadas que son pequeñas, el docente no recibe beneficios sociales. Debe notarse que muchos maestros de escuelas privadas provienen de escuelas públicas, de donde han salido debido a los bajos salarios y a pesar de haber tenido allí estabilidad laboral.

### **3.1.3 La condición de enseñanza y aprendizaje.**

#### **El nuevo enfoque pedagógico y los procesos de aprendizaje en la formación docente.**

Los procesos de enseñanza – aprendizaje que se desarrollan en los centros de formación, así como en otros niveles de la educación formal, siguen constituyendo un reto para los docentes. Si bien las ideas y propuestas del Nuevo Enfoque Pedagógico **NEP**<sup>3</sup>, basadas en diversas teorías del aprendizaje, se vienen difundiendo desde mediados de la década pasada es decir, desde hace casi diez años la concreción en el aula de nuevas formas de conducir los procesos educativos que permitan pasar de una práctica centrada en el aprendizaje, como lo promueve el NEP, sigue siendo todavía un desafío y un aspecto que merece ser revisado a la luz de las experiencias acumuladas y de lo avanzado hasta el momento. El NEP surge en nuestro país como una propuesta del Ministerio de Educación y, en particular, del Programa Especial de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Primaria **MECEP**<sup>4</sup>, a través de uno de sus componentes orientados a la capacitación de los docentes: el **PLANCAD**<sup>5</sup>. Este nuevo enfoque, como ya se ha señalado, trata de incorporar en sus postulados las ideas y propuestas de las principales teorías psicológicas y pedagógicas contemporáneas.

---

<sup>3</sup> NEP, (Nuevo Enfoque Pedagógico).

<sup>4</sup> MECEP, (Programa Especial de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Primaria).

<sup>5</sup> PLANCAD, (Plan Nacional de Capacitación).

En nuestra opinión acerca del NEP es que de las diversas teorías tanto de Piaget con la teoría cognitiva, la del aprendizaje receptivo significativo verbal de Ausubel y la teórica sociocultural de Vygotsky, el NEP toma diversos elementos de todas estas teorías para poder utilizar en forma positiva el ámbito de la educación escolar.

### **El uso de dinámicas motivadoras.**

Los docentes siempre estamos preocupados por encontrar una forma adecuada de motivar a nuestro alumno, pero no tomamos en cuenta un punto importante que la motivación como fase del proceso de aprendizaje está relacionado con el tema a desarrollar y con el contenido de la clase, con esto lograremos introducir de forma dinámica al tema de clase.

Pensamos que hay muchos de los profesores que usamos dinámicas o técnicas como son el juego, canciones y ejercicios que están muy bien para niños de pre-kínder, pero estas técnicas no usaremos en adolescentes, ellos necesitan otro tipo de dinámicas de motivación como hacerles que se relajen, que se den una vuelta y regresen para continuar con más ganas la clase nueva.

### **La ambientación de las aulas.**

“Los maestros sabemos que el ambiente en el que se da el aprendizaje es fundamental para el logro de nuestros objetivos, sobre todo cuando se trata de niños de inicial y primaria. De ahí que una de las propuestas más difundidas del NEP en los talleres del PLANCAD sea “la necesidad de organizar y ambientar el aula” (Cuenca, (2000)).

En nuestro punto de vista, hemos visto que en algunas universidades, los salones de clase se ambientan como si se tratara de aulas para niños. Esto no debería ser así, deberíamos adecuar nuestras aulas de acuerdo con la especialidad en que se están formando por ejemplo si estudiamos informática deberán ambientarlas de acuerdo a su especialidad. Es decir, no se concibe otras formas de ambientar el aula si no es teniendo algo que ver con la especialidad en la que se están formando los estudiantes, es decir, como una simulación de lo que será el aula en la que van a desarrollar su trabajo en el futuro.

Nuestra labor como formadores es guiarles a los estudiantes a que ambienten su aula de acuerdo a su edad, especialidad que estén siguiendo, deberán tener un espacio físico estimulante; sin embargo, es posible que una ambientación pensada en niños y niñas no sea la más estimulante y adecuada para jóvenes de educación superior, aunque estén estudiando para ser maestros de inicial y primaria.

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

En América Latina es mayor el predominio de la mujer en el cuerpo docente y contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que predomina el sexo masculino. En los últimos años en América Latina como en países desarrollados, se dio la incorporación de los hombres en la profesión docente. Tradicionalmente el peso de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles, preescolar y en educación primaria. Es imprescindible que el tema de la igualdad de género sea asumido, comprendida y defendida por los docentes desde su formación en todos los niveles.

En nuestro punto de vista, todas las que hemos pasado por un salón de clase, la mayoría de nuestras profesoras eran mujeres y era muy raro tener de profesor a un hombre. Desde ese momento entendimos el valor de la predominancia del valor masculino por sobre lo femenino en otras profesiones como administración, arquitectura, matemática, donde la mujer no tenía cabida, pero eso en la actualidad ya no funciona, la mujer ha incursionado en todos los campos que antes solo eran ocupados por los hombres dejando atrás la discriminación femenina.

### **El debate sobre el salario Docente.**

“Cualquier discusión sobre el desarrollo profesional debe tener en cuenta lo que significa ser un profesional, y la medida en que los profesionales pueden ejercer sus tareas con dignidad y autonomía. En muchos países se observa una alta deserción y una creciente dificultad para reclutar docentes, registrándose situaciones de erosión de la profesión, descenso de estatus, interferencias externas y un incremento de la carga de trabajo”. (Mahon., (2009), pág. 39).

Otro punto importante a más de el incremento de la carga de trabajo para el docente que menciona Mahon, es el salario del docente ,el nivel actual de los salarios docentes es bajo, o, con algunos supuestos, es más alto que el de otras profesiones, lo cual no es verdad.

La remuneración es baja, es por ello que muchos aspirantes a la carrera de la docencia se alejan de la profesión, escogiendo otras carreras que represente una buena remuneración. Lógicamente esto no afecta a aquellos docentes que no están preparados, sino a los docentes que si se han preparado, que son los que tienen más oportunidad de optar por puestos mejores retribuidos en otras áreas. Existe un amplio consenso en el sentido de que el nivel de los sueldos docentes influye en quiénes ingresan al campo de la pedagogía y cuánto tiempo permanecen en la profesión docente.

También existe evidencia limitada en el sentido de que el nivel de los sueldos puede tener un impacto positivo en los indicadores académicos de los alumnos. En efecto, las estructuras salariales a las que están sujetos los maestros de las escuelas públicas generalmente son bastante diferentes de las estructuras salariales de los trabajadores de otros campos ocupacionales.

### **La profesión docente.**

“Cuando hablamos de un profesional nos referimos como lo dice (Popkewitz, (1985), pág. 31) “a una persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público. Además, la denominación profesional proporciona privilegio cultural y reconocimiento social a las personas que las asume” En nuestra opinión la profesión docente en nuestra sociedad es vista como una función social, que requiere de cierto grado de destreza y no rutinaria y de un conjunto de conocimientos específicos construidos a través de la practica en ámbito de decisión, como un grupo profesional o agremiado, se presenta la duración de su formación y responsabilidad va en función de la dedicación a la profesión, todo esto para obtener una remuneración.

El docente tiene funciones muy importantes dentro de la sociedad, debe poseer las competencias necesarias para aplicarlas a la labor educativa. Estar en capacidad de ejercer

la profesión docente es un gran compromiso que se inicia cuando decide ser docente de igual manera empieza la formación de un profesional al servicio del desarrollo del país.

### **3.1.5 Síntesis**

A modo de síntesis en todo el capítulo uno nos hemos podido dar cuenta que el docente y todo lo que lo rodea, es el punto de partida para innumerables situaciones que se presentan en la profesión del docente a sí como: La situación laboral del docente entendida como el docente se está desarrollando dentro del campo de la educación, también nos encontramos con una vergonzosa verdad, de que muchos docentes trabajan de forma empírica, respetamos su experiencia dentro del campo laboral, pero la docencia no es algo que se lo tome de esa manera. La docencia conlleva un cúmulo de muchos aportes tanto de la ciencia, tecnología, cultura, y sobre todo de la psicología que es un campo muy complejo. La formación inicial es prácticamente todos los estudios realizados antes de entrar a trabajar en una Institución Educativa. Hablando de la formación continua nos referimos a que el docente debe superar las tensiones entre tradición y modernización, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales. Todo esto lleva a un resultado positivo para la vida del maestro. La profesión docente aparece como uno de los desafíos más críticos de la consolidación y fortalecimiento de la educación.

Una buena docencia requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan una buena formación, una buena gestión y una buena remuneración. El TIC una herramienta que ayuda a los maestros a proporcionar cambios en la forma de enseñanza y aprendizaje. En la forma en que el profesor y alumnos se relacionan con el conocimiento nuevo dando como resultado la interacción entre el profesor y el alumno, posibilitando el trabajo colaborativo y la construcción de conocimientos en una comunidad de aprendizaje. En cuanto a la contratación del docente La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. También ampara a los docentes que trabajan en los establecimientos particulares.

En cuanto a las condiciones de enseñanza y aprendizaje hay que tener muy claro un aspecto muy importante en la organización del proceso de enseñanza es tener en el establecimientos de relaciones interdisciplinarias es una exigencia de proceso docente de hoy. Para establecer relaciones interdisciplinarias tanto en el trabajo docente como en el extra docente es necesario tener en cuenta todos los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje.

En América Latina y en países desarrollados el paso de la mujer por la profesión docente es mayoritariamente femenino, en los últimos años ha cambiado la forma de pensar de la sociedad que la docencia es sólo para la mujer, pero actualmente el hombre se ha incorporado exitosamente en la profesión docente.

### **3.2 CONTEXTO LABORAL**

El contexto laboral, es el marco donde se desenvuelve el ser humano en su trabajo, y que de ello depende muchísimo, su aporte dentro del mismo, al contexto podemos verlo como aquel espacio que la persona necesita para demostrar sus habilidades y destrezas, que por su puesto van acompañadas del conocimiento adquirido en el tiempo de preparación. El maestro de hoy en día debe estar muy consciente de la responsabilidad que conlleva su tarea como docente, así como del gobierno de turno esperamos que se de mayor prioridad al sector educativo, ya que las falencias de los maestros depende mucho de ayuda por parte del gobierno:

En primer lugar contribuyendo con una buena infraestructura en los planteles educativos, agua, luz eléctrica, alcantarillado, aulas acondicionadas para los niños y jóvenes, sobre todo en los sectores rurales. En segundo lugar dando la oportunidad de cursos de capacitación gratuitos para los maestros. En tercer lugar pagándoles un sueldo digno, de tal forma que se sientan motivados y no tengan que buscar otra fuente de empleo, para sustentar a sus familias, así quedándoles el tiempo suficiente para que continuamente se autoformen y capaciten. “Como la docencia es una profesión ética, tiene sentido para aquellos que la ejercen. Hay cosas que los docentes valoran, que pretenden lograr con su labor. También hay cosas que desprecian, que a su juicio no surtirán efecto o que realmente les parecen perjudiciales para los niños a su cargo”. (Fullan & Hargreaves, 2004,

pág. 31). Pensamos que el grado de preparación del maestro es muy poco realmente, en comparación con otros profesionales de otras ramas que se ve que se preparan de una mejor manera, deberíamos considerar al docente como aquella persona que por sus manos pasan todos los profesionales y es por eso que debe tener una exigencia mucho más amplia dentro de la educación y formación permanente. En la actualidad que necesitan de un buen guía que esté de acuerdo su tiempo en que vive la niñez y juventud a la par con la tecnología, es por eso que decíamos anteriormente que el maestro siempre debe actualizarse continuamente, y en muchos casos ocurre lo contrario, que el maestro después que se gradúa se olvida de que tiene que llevar una formación continua, solamente así podríamos llamar a la docencia que es una profesión con ética de lo contrario se contradice, todo lo que los docentes quieren y rechazan de sus alumnos.

En los últimos años se ha incrementado el estrés del docente, los trastornos, enfermedades infecciosas, y la alta frecuencia de enfermedades del aparato fonador, todo debido al esfuerzo vocal, mala ventilación de las fuerzas vocales y la contaminación ambiental. Nuestra opinión con respecto a los problemas de salud, que enfrentan los educadores, según las precarias condiciones de trabajo, es lamentable. Los problemas del estrés, infecciones, trastornos nerviosos, enfermedades del aparato fonador está relacionado por el exceso de alumnos, por la contaminación del medio ambiente, la presión bajo la cual tienen que manejarse y quizá la poca colaboración por parte del padre de familia con los estudiantes, la insatisfacción en el salario, falta de preparación en el material didáctico, pensamos que es una parte fundamental para el maestro sentirse estimulado en la parte económica, de lo contrario muchos tienen que compensar su sueldo buscando otro trabajo para poder solventar sus necesidades, y es así como les falta el tiempo para preparar material didáctico, o formarse continuamente debido a que no les alcanza el sueldo que perciben. Creemos que las políticas del gobierno tienen que cambiar si queremos tener una educación de calidad donde haya mayor inversión en la educación, a pesar de que en los últimos años se ha visto un importante cambio con respecto a la educación en vista de que el gobierno se dio la molestia de evaluar a los docentes, y de esta forma medir en qué grado avanza la educación, desde allí exigir cambios significativos, dando prioridad a los sectores rurales, pero como vemos, queda muchísimo por hacer ya que la educación no depende únicamente del docente si no es tema de discusión y trabajo conjunto. El gobierno el maestro y el padre de familia.

En todo caso estaríamos todavía muy lejos de llegar a tener una educación de calidad en vista de que el presupuesto que asigna el gobierno para la educación es realmente muy poco, la mayor parte se va en el pago a los maestros.

### **3.2.1 Entorno Educativo, la Comunidad Educativa.**

La comunidad como concepto puede ser interpretada en base a la cultura, como una manera de vida y de diversidad con un propósito en común, así mismo podemos ver que la comunidad depende en gran parte del medio donde se desarrolla y se modifica de acuerdo, a su participación en actividades productivas. La comunidad educativa, se compone de todas las personas que pertenecen o participan en ella como son: profesores, alumnos, padres de familia, cada quien aportando a la escuela la realidad de su entorno, Otra realidad que tenemos que aceptar es que el entorno influye en el alumno ya sea en forma positiva o negativa.

“Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Bartolomé Cosío sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación” (Revilla, 2001). Desde nuestro punto de vista decimos que la Educación es la única alternativa para poder mantener vías de comunicación con la vida y el mundo que le rodea. Hoy en día nos encontramos con problemas en nuestros alumnos los mismos que se desencadenan en violencia, es una cuestión que preocupa a los docentes, directivos, investigadores y ciudadanos interesados en la formación de la nueva generación. El objetivo de la educación no es sólo proporcionar información, sino también transmitir valores que contribuyan a la formación de la personalidad de los jóvenes y al establecimiento de patrones para sus relaciones con la sociedad donde se desenvuelven, se busca contribuir a que la interacción en el medio educativo sea más pacífica y razonable; que el centro de formación se constituya en un campo de aprendizaje para la convivencia y el diálogo, para el ejercicio de la libertad con responsabilidad y para el respeto de los derechos del otro. Los educadores y quienes estamos dentro de la educación, nos preocupamos muchísimo sobre el tema de la violencia que se presenta, en los padres, en los niños y jóvenes. Creemos que esto nos debe hacer pensar a todos quienes estamos



implicados dentro de la educación, y la pregunta que continuamente debemos hacernos es: ¿Qué valores estamos inculcando? o solo estamos brindando información, la responsabilidad es tarea de todos.

### **La comunicación vía de encuentro entre padres y maestros.**

“Los maestros conocen mejor a sus alumnos a través de los padres. Estos últimos se enteran de los progresos de su niño en la escuela por medio de la conversación que mantiene con los maestros. La comunicación entre padres maestros y alumnos constituye el fundamento de una relación efectiva para la formación de alumnos estables, seguros intelectual y emocionalmente lo que favorece el proceso de aprendizaje en los escenarios familiar y escolar” (Caballero, (2002)).

La Educación es una tarea compartida de padres y educadores con el fin de llevar acciones educativas de manera conjunta. El equipo educativo y, por tanto, el tutor debe asumir la responsabilidad de facilitar a los padres la participación y la información necesaria para que la familia se sienta vinculada a la gestión escolar, se sienta responsable del proceso educativo de su hijo y el niño perciba una misma línea de acción entre los adultos que lo rodean. Dentro de esta comunicación entre padres y maestros podemos conocer mejor a los alumnos, tanto los maestros como los padres a los hijos, es por eso que en muchas instituciones se planifica **Escuela de Padres**<sup>6</sup>. Si bien es cierto que los docentes a medida que vamos trabajando con el alumno, poco a poco lo vamos conociendo, es por eso que decíamos anteriormente, con respecto en la relación de los padres y el entorno educativo, que deben ir muy cerca y tener acuerdos conjuntos porque debemos recordar que tanto la escuela como el hogar son los ejes principales para la educación, son los primeros años donde el niño o joven tiene mayor contacto, es por eso que si queremos ayudar a nuestros jóvenes y niños, debemos tener muy en cuenta este punto, para en el futuro tener jóvenes y niños seguros tanto intelectual, como emocionalmente. El mismo que les permitirá desenvolverse dentro de la sociedad y ser muy útiles en su comunidad donde trabajen.

---

<sup>6</sup> **Escuela de Padres.** Es un espacio de apoyo y sostén profesional para encarar y elaborar las dificultades constitutivas de ser padres.

### 3.2.2 La Demanda de la Educación de Calidad

#### El Sector Educativo en el Ecuador

“De acuerdo a un estudio realizado por el Buró Nacional de Economía Americano, un mayor grado de instrucción educativa afecta de manera positiva los ingresos salariales que una persona puede obtener a lo largo de su vida. En cuanto a la Ley Orgánica de Educación, se busca mejorar la calidad de docentes en base incentivos salariales y establecer un currículum único nacional, cuya competencia será de la Autoridad Educativa Nacional Mientras que, la Ley Orgánica de Educación Superior a través de un sistema de evaluación presidido por el CONEA<sup>7</sup> buscará determinar y garantizar la calidad de la educación superior”. (Clavijo, (2006-2009))

Nuestra opinión con respecto al sector educativo es muy importante debido, a que hoy en día todos los jóvenes y niños quieren adquirir una matrícula en los establecimientos educativos, ya que la misma, mejora su economía, a muchos se los escucha decir que quieren tener días mejores para su futuro, y es así como los padres se esfuerzan por apoyarles para que se preparen mejor, de tal forma que el actual gobierno ha puesto muchas medidas que se consideraban necesarias dentro de la educación como son: en los establecimientos fiscales que la educación sea totalmente gratuita, Esto ha dificultado el acceso en vez de mejorarlo, en vista de que hay mucha demanda de alumnos y las infraestructuras son pésimas y que no está en capacidad de alojar, sin embargo en el sector secundario y educación superior no se ha visto mucha mejoría. “Un fenómeno muy frecuente en el Ecuador, en especial en las escuelas de las zonas rurales, es la impuntualidad de los profesores. Algunos trabajan de martes a jueves, otros abandonan la escuela por períodos determinados; finalmente, están los que han dejado de trabajar en la escuela y siguen percibiendo sus haberes. Estos últimos, en el mejor de los casos, dejan por largas temporadas a alguna persona que los reemplace, sin justificación de ningún tipo; lo hacen únicamente porque están desempeñando otras labores mejor remuneradas” (Flores, (2003), pág. 61)

---

<sup>7</sup> CONEA. Consejo nacional de evaluación y acreditación de la educación superior del Ecuador.

No podemos hablar de calidad de educación sin una propuesta de valores, porque en realidad son ellos quienes sustentan y dan el verdadero sentido a la vida. Y recordemos que los valores no se enseñan desde los contenidos, sino que se enfrentan en las conductas cotidianas; dentro de ellos encontramos la solidaridad, la justicia, la paz, la libertad, igualdad, la honradez, en donde se van creando oportunidades para todos los ciudadanos, La meta siempre será lograr que el alumno sepa enfrentarse a la vida y al medio laboral en el que se desenvolverá. Vale la pena decir, que el crecimiento del país depende en gran parte de la calidad de la educación que se brinda en el sector educativo de nuestro país, pensamos que es un tema que a todos nos incumbe como ecuatorianos, por lo tanto creemos que se deben crear espacios de oportunidades para todos los ecuatorianos. Así como se debe hacer conciencia, de quienes perciben un sueldo dentro del magisterio, esto hablamos en base a los sectores rurales, sobre todo de la costa que hace hasta unos años atrás, tenían este problema, por no caminar muchas horas hasta llegar a su lugar de trabajo era mejor encargar a segundas personas su función, o llegar a la mitad de la semana. Debemos hacer conciencia y dar una vista atrás y ver si estamos, desempeñándonos como tales o les estamos robando a nuestros alumnos.

### **3.2.3 Políticas educativas.**

Una de las políticas de la que se ha venido persiguiendo desde años atrás ha sido y será mejorar los logros académicos del estudiante, con ello mejorando la educación en calidad y equidad, descentralizando la educación, dando incentivos a los docentes, otra política en los últimos años es, implementando los sistemas de evaluación en los aprendizajes de los alumnos.

**La Descentralización**, se refiere a la transferencia de competencias tanto administrativas como pedagógicas del Gobierno central a los Gobiernos locales o a la escuela.

**Mejoramiento de la Educación en términos de calidad y equidad**, ha sido llevado a cabo a través de programas dirigidos a escuelas de bajos recursos con el fin de mejorar su infraestructura, a través de la provisión de libros, de textos y otros útiles escolares y a través del apoyo a la capacitación de los profesores.

“La escuela recibe al alumnado con una mochila cargada de condicionamientos que van a determinar su conducta y su rendimiento. El profesorado necesita de ayuda externa (psicólogos educativos, mediadores) para orientarle en su labor educativa, sobre todo en determinadas ocasiones”. (López).

Incentivos de los profesores, fueron implementados en algunos países con el fin de mejorar el desempeño pedagógico, de lograr una enseñanza de calidad y de reforzar el aprendizaje de los alumnos. En países como Bolivia, Chile y México han establecido políticas de salarios en recompensa a los profesores que trabajan en áreas rurales, pero también se les premian a los profesores que logren mejorar el desempeño de sus alumnos.

**Implementación de sistemas de evaluación del aprendizaje**, en países como Chile, México, Ecuador, Colombia entre otros, aplicaron estos sistemas de evaluación. Adicionalmente se creó el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (**UNESCO<sup>8</sup>/OREALC<sup>9</sup>**), este sistema suministraba de datos para la elaboración de estudios que evalúen las políticas educativas y analice la calidad de la educación.

### ❖ Carta Magna

La Carta Magna vigente en el Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno.

“La enseñanza primaria oficial es esencialmente laica”, principio sustancial ratificado por la Constitución de 1906, conocida como la Carta Magna del Liberalismo ecuatoriano, y que consiguió en forma definitiva que “La enseñanza es libre, sin más restricciones que las señaladas en las leyes respectivas; pero la enseñanza oficial y la costeada por las Municipalidades, son esencialmente laicas” (Trabucco, (1991), pág. 315).

---

<sup>8</sup> UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia la Cultura. Aprobada por la Conferencia de Londres de noviembre de 1945 y entró en vigor el 4 de noviembre de 1946.

<sup>9</sup> OREALC, Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Se encuentra asentada en Santiago de Chile y tiene la responsabilidad de apoyar al mejoramiento de la educación, con miras al desarrollo de la paz, tolerancia y la democracia.

## **Constitución del 2008**

### **Sección quinta Educación**

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

La educación pública universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

En nuestro punto de vista, estamos de acuerdo con la opinión vertida del titular de la Constituyente, Fernando Cordero, en que el Texto Constitucional favorece no solo a un sector de la población sino a todo el Ecuador, con igualdad de oportunidades, con leyes justas para todos sin excepción género, raza, cultura y así poder garantizar la Soberanía de la Patria. De acuerdo con la Constitución del Ecuador del 2008, hemos podido constatar que todos los artículos que constan en la sección quinta Educación de la Constitución hacen énfasis en la Educación y el respeto a su lengua y ámbito cultural. La Educación Laica busca formar hombre libre que se sientan enraizados a la tierra, que sepan amarla y respetarla.

Así podemos ver que en los artículos 26 y 27 nos dicen que la Educación es un derecho de todas las personas a lo largo de la vida, y un deber y obligación del estado brindar a todas las personas sin importar género, raza, lengua, condición social y religión. De esta forma dando prioridad al área educativa. Todas las personas, familias, y en sí la sociedad entera tiene el derecho y responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Analizando el artículo 28 y 29 de la Constitución del Ecuador nos dicen que la Educación pública a nivel básico hasta bachillerato y su equivalente será laica y gratuita y obligatoria sin discriminación alguna.

En los establecimientos de escasos recursos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social para quienes lo necesiten, para los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos. Analizando el artículo 29 de la Constitución del Ecuador hemos entendido que el Estado garantizará libertad de enseñanza y cátedra. Los padres tendrán la libertad de elegir el tipo de educación para sus hijos que este acorde a sus principios y creencias, que no falte respeto a su cultura y costumbres que es lo que caracteriza al Ecuador por su diversidad de razas y culturas.

## **Plan Nacional para el buen vivir.**

Dentro del plan nacional para en buen vivir 2009-2013 se plantea nuevos retos orientados al cambio para alcanzar lo que tanto anhelamos los ecuatorianos. Para poder llevar a cabo se han planteado estrategias y objetivos que se desea alcanzar.

### **Objetivos para el buen vivir:**

- ❖ Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial en la diversidad.
- ❖ Mejorar las capacidades y potencialidades de la población.
- ❖ Mejorar la calidad de vida de la población.
- ❖ Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.
- ❖ Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.
- ❖ Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas.
- ❖ Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.
- ❖ Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la pluralidad y la interculturalidad.
- ❖ Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
- ❖ Garantizar el acceso a la participación pública y política.
- ❖ Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.
- ❖ Construir un Estado Democrático para el Buen Vivir.” (SENPLADES, Objetivos para el Buen Vivir., (2011))

Según hemos analizado el plan Nacional para el buen vivir 2009-2013 nos presenta unas nuevas directrices las mismas que implican el cambio, estos tienen que enfrentar grandes desafíos dentro de los objetivos que se propone. Dentro del proyecto de desarrollo encontramos como centro al ser humano, más no, a los mercados de producción. El objetivo fundamental es lograr el bienestar de los ecuatorianos. Muchos de los objetivos se están poniendo en acción, pero como se dice que están para desarrollarse a un largo plazo, es por eso que falta mucho por hacer. Son muchas las recetas que se dan o se siguen

para desarrollar un país pero en realidad lo único que están consiguiendo con ello es volviéndolo más en una crisis. Se reconoce que un nuevo pacto de convivencia no puede ignorar las injusticias históricas, por lo cual, parte de la constatación de que Ecuador es un país igualmente pobre y desigualmente rico, en donde la discriminación es parte de la cultura de interacción entre ciudadanos.

### ❖ **Ley de Educación**

La Asamblea Nacional de Ecuador aprobó la nueva Ley de Educación que garantiza en el país una enseñanza de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, garantizando una educación permanente a lo largo de toda la vida, formal y no formal, para todos los ecuatorianos.

La nueva normativa contiene 143 artículos, 13 disposiciones generales, entre otros artículos, y no sólo garantiza la educación, sino que además determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana, la interculturalidad y plurinacionalidad.

En el Art. 11. Todos los Docentes ingresan al sistema educativo nacional mediante concurso público de méritos y oposición. Puntaje adicional se concederá al concursante que tenga su domicilio más próximo de la vacante, así como la docente que haya laborado en el sector rural por tres años o más.

El Art. 13. Agréguese el siguiente inciso.

Los directivos de todos los establecimientos educativos durarán 4 años en sus funciones y podrán ser reelegidos una sola vez, siempre y cuando ganen los respectivos concursos públicos de mérito y oposición. Serán removidos de sus cargos por la autoridad educativa nacional en caso de desacato y o falta grave en el reglamento respectivo.

En el Art. 38. Se agrega lo siguiente:



Haber obtenido la nota de insuficiente en la evaluación docente en dos oportunidades. Evaluación que se desarrollará bajo los principios de publicidad de contenidos, parámetros de evaluación, procesos de impugnación y recalificación, respetando los derechos constitucionales y legales del docente evaluado.

En el Art. 45. Los profesionales de educación tendrán derecho al ascenso de categoría cada 4 años para los docentes del sector urbano y cada tres para quienes trabajan en los sectores rurales.

En nuestra opinión, hemos entendido que en la Ley de Educación se plantearon muchos acuerdos entre ellos, hacen énfasis en la jubilación digna del maestro y esto se llevara a cabo una vez que el Estado lo ejecute. Otro punto es que la interculturalidad bilingüe está incluida en la Ley General de Educación con la participación de las organizaciones indígenas y del Ministerio de Educación.

Consideramos que es un tema importante que los jóvenes estudiantes con el carnet estudiantil acceden a los beneficios que son elementales para los estudiantes, más allá de la tarifa estudiantil que debería ser para el año calendario y no sólo para el año lectivo, se aplicará en otros niveles: arte, cultura, acceso a los libros, tecnología para la educación en la comunicación, lo que significará un enorme salto en lo que ha significado valorar el incentivo a los estudiantes.

### ❖ **Plan Decenal de Educación**

El Plan Decenal de Educación; constituye en que los programas, objetivos y metas, sean contruidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué Ministro o Ministra ejerza la cartera de Educación.

Claramente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor de las personas.

## **Políticas del Plan Decenal.**

- ❖ Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años. La educación “equitativa de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural del crecimiento y aprendizaje y fomento valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva” (Educación, (2007), pág. 190)
- ❖ Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- ❖ Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar el menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- ❖ Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- ❖ Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones educativas.
- ❖ Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- ❖ Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- ❖ Implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición.

El cumplimiento de los acuerdos entre el gobierno y la Unión Nacional de Educadores (UNE), luego de los paros del 2003 ha generado un ambiente de paz en el sistema educativo, hasta el 2007.

El gobierno actual, dentro del Plan Decenal, ha desarrollado otras iniciativas para atender la problemática del docente.

1. Incremento de partidas docentes.
2. Jubilación voluntaria de docentes.
3. Aumento de salarios para todo el magisterio en el 2007 y 2008.
4. Bono de la frontera.
5. Apoyo al fondo de cesantía y plan de vivienda del magisterio.

Pese a todos estos esfuerzos, se puede constatar que se carece de políticas integrales que

atiendan al docente Ecuatoriano.

En nuestra opinión, creemos que las Políticas Educativas, podríamos decir de alguna manera, garantiza la educación libre y laica a los niños, niñas y jóvenes pobres o en extrema pobreza que son los más excluidos de la educación; dentro de este grupo están los indígenas que viven en zonas rurales, el motivo para que estos niños no estudien, es la falta de recursos económicos suficientes para poder matricularse, otro punto importante es que la población valora más el trabajo que los estudios, lo cual no es así, recordemos que la educación de un pueblo, obviamente respetando su cultura, lingüística, religión, garantiza el desarrollo de sus habitantes y por ende mejorara su estilo de vida.

El rol del docente es de suma importancia para que mejore la calidad de la educación en todo el Ecuador, es por ello que el gobierno actualmente se ha preocupado por la problemática de los docentes en todo el país. Dando solución a algunos de estos problemas como son los aumentos de los salarios que se encuentran en la actualidad en proceso para que se ejecuten y de esta manera compensar al maestro de la educación pública.

#### ❖ **DINAMED**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, ayuda a todos los Docentes que laboran en el sistema educativo, brindándoles todo el apoyo en la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente en servicio. El DINAMEP está encargado de investigar, planificar, programar, asesorar y elaborar los eventos de formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, facilitados por Universidades contratación, asistencia Técnica Internacional u Ogs y ONGs que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada.

#### **FUNCIONES:**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP- investiga, programa,

organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente. Y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- ❖ Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- ❖ Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- ❖ Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- ❖ Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecutan el Ministerio de Educación.
- ❖ Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- ❖ Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- ❖ Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de Formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

Para nuestro punto de vista como ya lo hemos escrito en unas líneas anteriores, La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, ayuda a todos los Docentes que laboran en el sistema educativo, brindándoles todo el apoyo en la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente en servicio.

El DINAMEP, un organismo técnico del Ministerio de Educación y Cultura, aquí se planifica, se organiza, se programa y se evalúan las acciones correspondientes al mejoramiento permanente de la educación, esto se da por medio de un proceso integral de investigación pedagógica, innovación curricular, formación, capacitación a los docentes, por medio del el apoyo de las tecnologías educativas y también con el apoyo de las Direcciones Nacionales, Provinciales entre otros organismos que tiene relación con mejoramiento permanente de la educación, esto se da por medio de un proceso integral de

investigación pedagógica, innovación curricular, formación, capacitación a los docentes, por medio del el apoyo de las tecnologías educativas y también con el apoyo de las Direcciones Nacionales, Provinciales entre otros organismos que tiene relación con el quehacer educativo y con apoyo al docente Ecuatoriano.

### **3.2.4 Políticas micro: Institucionales.**

Institución Educativa.

De acuerdo a ley 115 de 1994 artículo 138, la escuela “Eladio Avilés” es un establecimiento educativo de carácter público, que presta servicios a toda la comunidad en general.

#### **Identidad Institucional.**

Escuela “Eladio Avilés Jijón” se encuentra ubicado en el Barrio San Luís de la Parroquia Chillogallo, calles “G” Oe 13-E; ocupa una manzana limitada por cuatro calles, en su conjunto está conformada por personas de escasos recursos económicos y con esa formación cultural, aspecto que dificulta la comunicación real y concreta al momento de sugerir e impartir una orientación.

#### **Medios Educativos Adecuados.**

La Escuela Eladio Avilés Jijón se desenvuelve en un marco de problemas desde el ámbito administrativo hasta el pedagógico, ya que cuenta tanto interna y externamente con un ambiente social y de escaso nivel cultura y de limitados recursos económicos; el análisis problemático se lo ha realizo entre todo el personal docente, utilizando la técnico de lluvia de ideas, enfocado desde el análisis personal haciendo énfasis en sus experiencias y vivencias de cada maestro hasta el grado actual en que se encuentra trabajando. De todo el análisis realizado entre todo el personal docente han llegado a la conclusión de tomar en cuenta como prioridades a los siete problemas por determinar y solucionar en el transcurso de cinco años los casos determinados en consenso.

El espacio reducido requiere de implementación de una gran infraestructura en dirección vertical para lo cual se realizará las gestiones en las entidades públicas que ofician su trabajo para contribuir con el adelanto en la educación. Dado el incremento poblacional de los sectores o barrios aledaños a la institución, ha originado el incremento en el número de estudiantes en los últimos cinco años ocasionando molestias en la adecuación, principalmente de las áreas especiales.

Prioridades.

1. Primer año de educación básica.
2. Escasa cultura de padres de familia.
3. Poca aplicación de técnicas lectoras.
4. Falta de dominio en la evaluación de destrezas.
5. Falta de infraestructura adecuada.
6. Escaso material didáctico.
7. Escaso desarrollo de valores actitudes.

Alternativas de Solución.

1. Construcción de las aulas funcionales.
2. Dominio de Evaluación de destrezas.
3. Carencia de valores (Trabajo docente en equipo. Diálogo de compromiso con los padres de familia).
4. Ampliación de técnicas de lectura y escritura.
5. Trabajo en equipo, Capacitación y auto capacitación de los maestros.

**PERFILES**

Directivos:

**CARACTERISTICAS:** Amigo, comunicativo, comprensivo, tolerante, equitativo, exigente.

**COMPETENCIAS:** Gestión administrativa, liderazgo, estrategia, planificación, organización, organizador, eficiente.

PERFIL DEL DOCENTE: Amigo sincero, respetuoso, generoso, cariñoso, orientador, puntual, tolerante, honrado.

COMPETENCIAS: Líder social, investigador, planificador, analista, mediador, facilitador.

PERFIL DEL ESTUDIANTE: Amigo, responsable, cooperador, solidario.

COMPETENCIAS: Líder estudiantil, Dirigente.

PERFIL DE PADRES DE FAMILIA: Sincero, amigo, respetuoso, colaborador, participativo, comunicativo, responsable.

COMPETENCIAS: Organizador, administrador, responsable de la estructura familiar.

Hemos llegado a la conclusión que la Escuela Eladio Avilés Jijón es una Institución Pública que brinda atención a la niñez y juventud de escasos recursos económicos. Los mismos que mediante la gestión del Director y el personal docente han conseguido ayuda por parte del Gobierno tanto para infraestructura que lo necesitan como también el acondicionamiento de las aulas como: mesas, sillas, equipo informático, material didáctico entre otras. De esta forma la Escuela trata de brindar una Educación de calidad para la comunidad de escasos recursos.

### **3.2.5 Síntesis**

Hacemos un pequeño resumen con respecto al capítulo II, El mismo que abarca temas muy interesantes con respecto al sector educativo. Como son el Contexto Laboral que se entiende como un espacio en donde el docente puede demostrar y desarrollar sus habilidades y destrezas las mismas que son adquiridas en su tiempo de formación docente, además podemos darnos cuenta que sobre todo en sectores rurales existe escuelas en pésimas condiciones de infraestructuras, y carecen de servicios básicos, perjudicando a la labor educativa y al desempeño del estudiante. La comunidad educativa la forman los maestros, los padres de familia y los alumnos, los mismos que tienen diferentes funciones, pero estos trabajan con un mismo objetivo en común que es la de formar y educar a niños y jóvenes de la comunidad. La educación como enriquecimiento de los conocimientos y capacidad pero también y sobre todo, como estructuración personal y de las relaciones entre los individuos y los pueblos. En cuanto a la educación de calidad es la que promueve el progreso de los estudiantes en amplios conocimientos y logros intelectuales, sociales, morales y económicos, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo.

Dentro de las Políticas Educativas, la educación laica, desde su implantación en el país, no ha perseguido otros fines que los de formar al hombre futuro dentro de las más cabales normas de la ética, la moral y el bien social. La Educación laica quiere hacer del hombre un ser que se sienta enraizado a la tierra, que sepa amarla y que al mismo tiempo se sienta capaz de elevar su espíritu a las más altas concepciones de la verdad, de la virtud, de la grandeza. Realmente la calidad de la educación se dará solamente cuando todos los ecuatorianos empezando por las autoridades de gobierno, continuando por los educadores, y los padres de familia que son otro factor muy importante dentro de la educación, nos unamos para hacer fuerza y enfrentar los desafíos actuales, de lo contrario seguiremos lamentándonos siempre. No olvidemos que somos educadores mas no, instructores o quizá, unos simples trasmisores de conocimiento.

En cuanto a las políticas micro institucionales nos hemos podido dar cuenta que dentro de cada institución se manejan estrategias y políticas relacionadas a las necesidades de la institución como también a las necesidades de los docentes y alumnos.

Es importante considerar que el gobierno ha puesto más énfasis en mejorar los logros académicos del estudiante, pero sobre todo mejorando la calidad de la educación. Empezando con los docentes, igualmente dentro las instituciones particulares sobre todo se tienen políticas haciendo énfasis a la transformación y el cambio, que todos anhelamos como ecuatorianos.

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

Frecuentemente a los docentes se les está planteando, la elaboración de nuevos modelos educativos que estén acorde con los tiempos y con las necesidades de la actual época, la misma que requiere resoluciones urgentes. Las funciones que los docentes cumplen en la actualidad, están muy lejos de las que anteriormente, debían de cumplir, esto significa que la escuela también ha cambiado y nos presenta nuevos desafíos, reflejado en los cambios tecnológicos. Como vemos en la actualidad tanto en las instituciones educativas como fuera de ellas, nos exigen una formación integral, no solo personas con capacidad de leer y escribir, sino personas con criterio reflexivo, crítico capaces de poder orientar y guiar los aprendizajes; mediante técnicas, métodos que ayuden al buen desempeño y adquisición de habilidades y destrezas del alumno. Así como poder resolver cualesquier problema que se



presenta dentro de las aulas de clase. Los docentes nos sentimos abrumados por la gran cantidad de información que cada día se nos presenta, es por eso que queremos estar al tanto de las más recientes teorías pedagógicas. Se habla tanto de tecnología educativa la misma que nos permite desarrollar técnicas sistemáticas, apoyadas en la ciencias, ello nos servirá de gran ayuda, para poder manejar y desglosar situaciones instruccionales de la educación, además nos permite ampliar el conocimiento apoyándose en el marco científico para poder en corto tiempo dar solución a los problemas.

No se puede dejar de mencionar a los mismos docentes, quienes se ha escuchado decir, que después de haber obtenido su título profesional, creen haber culminado ya su formación y no tienen el mayor cuidado por actualizarse o perfeccionarse, aunque en los tiempos actuales se habla mucho de la actualización..

### **Una necesidad: La formación Continua del Profesorado Universitario**

“La necesidad de mejorar su calidad personal y profesional, se ha convertido en un reto para el profesor universitario en los tiempos actuales. La capacitación, el perfeccionamiento y la actualización, son los medios indispensables que debe seguir continuamente el profesor para mantenerse vigente en la universidad.” (Palacios, (2010).) Debemos ser conscientes de la formación y actualización de los docentes, ya que de ello depende el buen desarrollo y crecimiento del país, y de la calidad de la educación que todos queremos; en realidad muchos docentes del básico, nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación suficiente acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje. Como ello encontramos casos reales, en nuestras comunidades sobre todo del sector rural y públicas, que muchos directores porque sus docentes con más años de experiencia no pueden manejar una computadora, las planificaciones presentan en cuaderno y a mano, mientras que los actuales profesionales quieren utilizar la nueva tecnología, pero como todos tienen que llevar por igual, no pueden poner en acción sus conocimientos, ello hace que la persona cada vez se vaya retrasando en vez de estar a la par con la tecnología. En realidad como dice Palacios que la actualización y la capacitación son los pilares fundamentales en que el docente debe apoyarse, para poder responder a los nuevos retos y desafíos que la sociedad nos presenta, dentro de ellos tenemos problemas

familiares, como hogares desorganizados, padres que han emigrado al exterior en fin son muchos las dificultades por las que tiene que atravesar el maestro de hoy.

### **3.3.1 Definición.**

#### **Docentes para el siglo XXI**

“La formación docente es uno de los temas debatidos en el nivel de la formulación de políticas y se cuestiona su eficacia en la preparación de los maestros para llevar a cabo las funciones previstas en relación con el aprendizaje de los estudiantes. En la actualidad existe una mayor conciencia del poder de la educación para generar las transformaciones sociales y económicas que hacen competitivos a los países en el mundo de hoy y, a la vez, cierto escepticismo en cuanto al desempeño correcto de los maestros y la formación docente en tal sentido”. (Avalos, (2002).)

La problemática que venimos exponiendo, no es solo y exclusivamente del docente o del gobierno, o quizá de las instituciones educativas; sino que todos absolutamente todos estamos involucrados en la educación o formación que se imparte o se recibe en nuestro país, Al maestro en realidad se le exige, y se le hace responsable de muchas falencias, y que la preparación que tiene no es la adecuada, creemos que en muchos casos tendrán razón, pero como podemos darnos cuenta, que la labor docente es mucho más compleja que cualquier otra profesión.

Otra cosa muy importante que debemos tomar en cuenta quienes estamos a las puertas de adquirir una profesión docente, que estemos conscientes de la gran responsabilidad que recae sobre nuestros hombros, de lo complicada y a vez delicada tarea que nos comprometemos y que debemos llevarla con orgullo y gallardía, y solo de esa forma podremos hacerle frente, a la contra corriente con la que tenemos que enfrentarnos y luchar.

En la mayoría de los países y sobre todo de América latina, encontramos que los docentes tienen poco reconocimiento por parte de la sociedad, en cuanto a su labor profesional, ello se cree que se debe a una baja calidad académica, que no hay una exigencia dentro de las

instituciones educadoras de docentes, no se fomenta valores, y no existen modelos de formación, en gran parte pensamos que se debe a una falta de Ética profesional, a muchos no, en todos, más lo que les interesa en una institución es el prestigio, porque solamente lo que les mueve a su alrededor es la parte económica, están buscando por que crezca pero en cantidad, y esto pasa en la mayoría de las instituciones educativas y no solo en las universidades donde se forman los docentes.

### **Discusión conceptual sobre el término formación**

Pese a esto el ser humano no ha podido todavía asumir ese gran compromiso que tenemos como ecuatorianos, al hablar del término de formación de hecho que nos estamos metiendo con la ciencia y la tecnología por tanto es así que a través de ella, al hombre se le ha facilitado muchas tareas y le ha posibilitado una mejor calidad de vida. Lamentablemente en ocasiones también se ha utilizado para oponerse a todo cuanto de humano tiene el hombre al utilizarse para fabricar armas de destrucción masiva. Es crucial por lo tanto que a la par del desarrollo el sentido de responsabilidad y ética del hombre; este es pues el más grande desafío y compromiso que todos quienes, de una o de otra manera se tiene el privilegio llámemelo así, de tener en nuestras manos personas para guiar orientar fomentando valores éticos y morales. Es esta la realidad en la se tienen que enfrentar los docentes, por lo tanto la formación deberá responder a los retos actuales, la toma de conciencia de los cambios que en el entorno del docente se ha producido, los mismos que le permiten determinar las habilidades y las competencias que requiere para realizar su oficio y los programas de formación que le ayudarán a desarrollarlas.

Siempre escuchamos decir que el docente debe centrarse en la actualización del conocimiento y la pedagogía, asumiendo las necesidades de cambio e innovación educativa, en vista de que estos requerimientos son indispensables para el desarrollo económico y social del país.

#### **3.3.2 Competencias profesionales.**

“Concretamente, las competencias intelectuales se evalúan en los apartados Aprendizaje”, “Contenido” y “Tareas y actividades del curso” del cuestionario. El desarrollo de

competencias participativas se valora especialmente en el apartado “Interacción con el grupo”. El informe final que se obtiene con el cuestionario muestra cómo los alumnos valoran positivamente estos aspectos en la asignatura, lo cual es indicio de que con ella se influye en el desarrollo de sus competencias intelectuales y participativas” (Naval & Ugarte, (2009)., pág. 6)

Las competencias laborales profesionales, es una capacidad productiva donde el individuo puede desempeñarse y dar a conocer sus habilidades y poner a flote sus conocimientos, destrezas actitudes, así podemos darnos cuenta que un individuo es mejor que otro, de esta forma queda muy claro, que es el profesional quien tienen las llaves de la formación, así encontramos a mucha gente que si continua con su formación y se esfuerza por explorar sus conocimientos va tener éxito en su empresa o cualesquier trabajo que este desempeñando. Y para nosotros que muy pronto vamos a tener una profesión, nos compete demostrar realmente cual es nuestro interés y preocupación por el crecimiento y la productividad que debemos generar con nuestros esfuerzo apoyado siempre en los conocimientos adquiridos.

Anteriormente solo bastaba tener un título Profesional para poder ejercer una profesión, pero a medida que ha ido transcurriendo el tiempo, hemos vivido una época en que la idea de solo tener un título se ha visto superada, demostrando así que la diferencia se marca a través de las habilidades y desempeños, ello ha hecho que cada persona busque la forma de capacitarse continuamente, para poder competir dentro de la sociedad ello se ha vuelto un reto para dos los ecuatorianos y porque no decirlo para todo profesional.

“La conceptualización de las "**competencia profesionales**”<sup>10</sup> supone, dentro de esa idea general, la especificación de una serie de aciertos que hacen, en esencia, a las habilidades, las destrezas y los conocimientos teórico-prácticos necesarios para cumplir una función especializada de un modo socialmente reconocible y aceptable”. (Samachiaro, (2007).) La capacitación profesional por competencias se inicio en Canadá, ahí fue por primera vez en los institutos de mecánica; la capacitación se la hizo en artes y oficios en las escuelas secundarias y poniendo como una alternativa para la educación, según Canadá la

---

<sup>10</sup> **Competencias Profesionales.** Se refiere a la utilización de los conocimientos, habilidades, y actitudes desarrolladas durante la formación profesional.

educación basada en competencias, tanto en sector público como privado, ha tenido mejor apoyo para su capacitación que la misma formación académica.

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

“Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio”. (Delors, (1996)., pág. 91)

Con respecto al educador Universitario del siglo XXI tiene que estar convencido como señala Filipe que la universidad, es aquella que se encuentra en el centro de la sociedad del conocimiento. Es por ello que hoy se habla tanto de una educación de calidad la misma que tiene como propósito contribuir para lograr los objetivos propuestos, mediante la formación y capacitación basada en competencias, la mejora y la calidad de la enseñanza la investigación científica serán las herramientas que el ser humano necesita para poder ser un agente de cambio en su propia comunidad y dentro del país.

Además los cuatro pilares fundamentales a los que hace referencias la educación del siglo XXI, son tan importantes, los mismos que nos hacen poner más atención a los educadores y que no debemos prescindir de ellos, estos nos exigen, propician, y nos permiten fortalecer el desarrollo integral del ser humano, teniendo en cuenta a la escritura, lectura, cálculo, y la expresión, dentro de estos parámetros se centra la educación, incluso los países desarrollados ya que sin los mismos no hay igualdad de oportunidades y ni mucho menos futuro, la educación básica es una prioridad propuesta por la UNESCO, dentro de estos aspectos encontramos valores fundamentales en los que el hombre no debe dejar pasar por alto en vista de que últimamente y sobre todo en nuestro País se está volviendo una necesidad prioritaria dentro de las instituciones educativas, ya que se ha descuidado

muchísimo y es por eso que hay mucha violencia y sobre todo la delincuencia es incontrolable pensamos que se debe poner un mayor interés.

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

Competencias básicas de la profesión docente.

Tomando en cuenta que las competencias profesionales son el punto de partida para alcanzar la formación integral del estudiante universitario, el mismo que ofrece los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que requieren los egresados de Educación Superior. Con respecto a ello vemos que es necesario que los docentes tengan un conocimiento profesional en docencia el mismo que les ayudará a ejercerlo con más seguridad y profundidad, y para poderlo llevar a la práctica necesitamos estar bien empapados de la teoría si queremos tener resultados positivos, y no olvidemos que tenemos que juntar la práctica con los conocimientos entre las dos se apoyan y caminan juntas, de lo contrario no tendríamos los resultados esperados. Por ello debemos basarnos en competencias para transmitir los procesos educativos los mismos que están dirigidos fundamentalmente a la formación de quienes optan por la educación, no debiendo olvidar en qué condiciones actuales vive la sociedad, y que tienen que tener mucha tenacidad, deben ser sujetos con capacidad de análisis crítico, argumentación, y sensibilidad para poder asumir los desempeños laborales como educadores.

Por otra parte podemos ver a las competencias como el dominio de las destrezas relacionado con la profesión docente, y así poder actuar eficazmente para poder alcanzar los objetivos propuestos, dentro de cada institución o empresa donde desarrollen o se desempeñen como profesionales.

Al referirnos a la formación profesional en términos de competencia, nos brinda la capacidad de poder obtener los resultados esperados dentro de un Proceso de Enseñanza – Aprendizaje (P.E.A) y por otro lado nos facilita los insumos necesarios para una vida social digna, ello implica capacitación para tomar decisiones acertadas donde se juntan el pensamiento con la acción. Los países donde trabajan por competencias dicen que es el dominio de los conocimientos adquiridos y el resultado de lo aprendido,

“Incluso se ha aceptado como una verdad empírica que los alumnos, cuando egresan de las universidades, no saben cómo actuar en el mundo laboral y que habrán de aprender dicha actuación en el campo de la realidad; como si en la escuela superior enseñáramos cosas irreales o lejanas a lo que se enfrentarán en su vida profesional” (Cruz, (2008).)

Creemos que todo ello se debe a que no hay mucha apertura dentro de las instituciones a que el estudiante vaya poco a poco insertándose dentro de su campo profesional ello le ayudará, para que los conocimientos no queden en el aire, es fundamental ir complementando la teoría con la práctica, el gobierno debería buscar alternativas para que el estudiante que está próximo a obtener una profesión se vaya entrenando, y no solamente se basen en las prácticas que realmente es muy poco, y con ello piensan que ya están listos para lanzarlos al campo laboral. Sobre todo dentro de la educación, esto comento en base a las universidades, de los institutos no me puedo quejar, porque ellos desde el segundo año ya tienen prácticas, y antes de graduarse tienen el año de rural, en donde pueden ejercitarse, y aclarar muchas dudas, me atrevo a decir que son los mejores maestros porque salen muy bien entrenados para el campo de la batalla, es lamentable, pero toca decirlo. Y es por eso que muchos compañeros que no han podido ejercer su profesión antes de obtener el título, se sienten muy inseguros, y se escucha decir, la universidad paso por mi pero yo no por ella, porque no sé que voy hacer después de obtener mi título, creo que es bueno seguir otra carrera donde sí me sienta seguro de poder yo ejercerla, esto lo comentamos porque hay compañero que no están ejerciendo la docencia y se encuentran muy preocupados por su futuro después de obtener el título.

Por otra parte podemos ver a las competencias como el dominio de las destrezas relacionado con la profesión docente, y así poder actuar eficazmente para poder alcanzar los objetivos propuestos, dentro de cada institución o empresa donde desarrollen o se desempeñen como profesionales. Debemos mencionar que en el Ecuador tubo la propuesta de trabajar por competencias pero nunca se oficializó con los educandos a nivel de ministerio de educación, pero sí en muchas instituciones privadas.

“Concepto de competencia”<sup>11</sup> que maneja el autor como una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones, establece varios aspectos o consideraciones, uno de los cuales es pertinente subrayar: Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a expensas de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra “(Le Boterf, 1997).

Las competencias profesionales docentes, requieren mucho conocimiento, experiencia, y buena voluntad, para poder ser ejecutadas, las mismas que requieren, darles un nuevo enfoque con respecto al rol de la educación, el mismo que cambia permanentemente, por lo tanto los educadores debemos poner más atención y tratar de estar al tanto, y no quedarnos relegados dentro de la sociedad; o en todo caso que la comunidad no nos valore como tales.

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

Creemos que así como el médico nunca termina de conocer y está en continua formación, porque cada día asoman enfermedades nuevas; así mismo el educador nunca debe dar por terminado su aprendizaje, porque así como el médico el educador se tiene que toparse con problemas nuevos dentro del aula, son personas las que tiene a su cargo y cada uno es un mundo diferente, es muy imposible de tratar por iguales, tienen distinta formación, costumbres, reglas en fin son muchas las razones por las que el maestro debe estar en continua formación para poder enfrentarse a los cambios que presente el alumno.

### **Evaluación a docentes Revela Falencias**

"Conocen las técnicas de enseñanza y saben transmitir conocimientos. Tienen vocación para ser educadores", considera Jaime Cardona, director del Programa de Universalización de la Educación del ME.<sup>12</sup>

Se reconoce que aún existen falencias académicas importantes en los aspirantes, pues "existe un descuido en el manejo de contenidos", acota.

---

<sup>11</sup> **Concepto de Competencia.** Según el diccionario de la Real Academia, competencia, es aptitud, idoneidad.

<sup>12</sup> **(M.E.)** Significa Ministerio de Educación



En 10 años las autoridades han descuidado la educación. Ahora pretenden relacionar la preparación con la estabilidad laboral. La falta de recursos es el primer obstáculo", argumenta Zamora, quien considera emergente la ejecución de talleres permanentes, obligatorios, masivos y financiados por el Estado. (Hector, (2008).)

La situación con respecto a la formación y necesidades que requiere el docente de hoy, para poder ejercer su profesión es lamentable. Todos quienes estamos compartiendo de cerca, nos damos cuenta que existen falencias dentro de la formación, y no solo hablemos del sector educativo, sino a nivel de todo profesional dentro del Ecuador, por lo tanto el gobierno debe poner cartas en el asunto. Mediante las evaluaciones realizadas a los docentes se pudo dar cuenta que existen vacíos, ya es hora que empiece a capacitar pero dando, cursos de formación que realmente le sirvan al docente para poder manejar su situación dentro de las aulas y fuera de ellas, no quizá cursitos que solamente digan que se están capacitando y en la realidad sea una pasadera de tiempo, porque eso es lo se escucha de los compañero docentes que están asistiendo a estos llamémoslos así cursos, ellos lo que quieren es una formación que este acorde con el tiempo para poder, entender la situación por el que está atravesando el alumno, y desde allí poder partir con su orientación y guía que es el maestro. En cuanto a lo que argumenta Zamora creo que tiene mucha razón, porque solo los salarios de los docentes se iguala con las amas de casa, y pensamos que esa es una de las realidades por las que el docente no se motiva para querer actualizarse, porque lo que percibe del sueldo apenas le alcanza para él como persona, pero quienes tienen familia se tiene que buscar otro empleo fuera de la educación para poder sobrevivir, entonces preguntémosnos que tiempo y que dinero tienen para pagarse un curso de formación? Esto es lo primero que tiene que cambiar después para que cambie lo demás. En cuanto a la formación formal y no formal, se debe tener mucha coherencia entre la enseñanza y la formación promoviendo la innovación y fortaleciendo las dimensiones de los sistemas educativos.

Unificar las estrategias para que se facilite, la enseñanza técnica y la formación profesional, y que en nuestros estudios y titulaciones se atengan a referencias compartidas y sean homologadas, con el fin de conseguir una población activa, cualificada y apta para la movilidad y libre circulación en el campo laboral. Considerando aquello se podría decir que las necesidades de formación son urgentes, en vista de que los nuevos conocimientos

nos retan cada día , los mismos que si los tomamos en cuenta pueden ser utilizados en el campo educativo; o en un área específica educativa y que constituya en la vía para mejorar, la calidad dentro de la educación.

### **3.3.6 Síntesis.**

En cuanto a las necesidades de formación docente nos vemos muy cuestionados, ya sea por los mismos alumnos, como también por los padres de familia y la comunidad entera, haciéndole al docente el único responsable de las falencias que existen dentro de la educación, pensamos que todos estamos marchando mal, porque si fallan los educadores o si necesitan actualización y un formación continua, creemos que todos absolutamente todos necesitamos revisar los programas de formación, si la educación falla todos fallamos; educadores o no educadores estamos muy mal. Debemos prestar más atención y no solo buscar responsables, en cuanto a la formación docente pensamos que sí lo necesitan y necesitamos continuamente estarnos capacitando, para dar solución a los problemas que diariamente se presentan en las aulas, pensemos que cada alumno es único, y por lo tanto debemos tratarlo como tal.

Con respecto a las competencias profesionales todos tenemos y desarrollamos habilidades, actitudes de acuerdo a la profesión que desempeñamos, pero ello depende, de cómo tienen estructurado los planes y programas de formación, de cómo y cuanto se exige al estudiante para que no se atrofie su desenvolvimiento.

En lo que respecta a los cuatro pilares de educación con los que se cuenta en el siglo XXI, hay una gran acogida por parte de quienes están al frente de la educación. Indudablemente, la clave de la capacidad de los sistemas educativos para realizar dichas adaptaciones está fundamentalmente en el profesorado, pero no por eso debemos dejarle solamente la carga al maestro, porque todos sabemos que la educación en valores está pasando de moda; y es un problema que nos compete a todos los ecuatorianos, muchos profesionales han criticado que en el Ecuador se forman profesionales sin ética, ese es el problema mayor por el que está atravesando nuestro País, las universidades lo que hacen es, cada año graduar profesionales, y mandar al campo de la batalla, pero no nos detenemos a pensar qué clase de profesional estamos entregando al país.

En cuanto a las competencias profesionales docentes, como nos podemos dar cuenta existe mucha polémica de que el docente debe adaptarse a los cambios sociales y culturales y a los nuevos requerimientos científicos, tecnológicos y laborales. Ello le proporciona el material suficiente, para poder enfrentar los nuevos retos, y como ya lo habíamos manifestado, que el profesor maneja muy bien lo que es metodología, pedagogía, porque si se le aplica una evaluación con una clase demostrativa, se va defender muy bien, y recordemos que las pruebas que les aplicaron los docentes para ingresar al magisterio, no fallaron, en clase práctica, lo que no podemos decir lo mismo en cuanto a conocimientos. Fue ahí donde está el problema, y que entre todos debemos de buscar una salida.

La necesidad de formación en el Ecuador es muy urgente, diríamos que es grave, en vista de que queremos tapar el sol con un dedo, eso no lo podemos hacer, no queremos reconocer que nos hace falta prepararnos mejor, todos tramos de hablar de lo bueno que se está haciendo; pero muy poco nos detenemos a pensar que nosotros podríamos dar mucho más de lo que tenemos si nos abriéramos un poquito más el panorama. Las múltiples deficiencias en la educación quizás sea una de las causas de la descomposición social y falta de valores.

## **4 METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la Investigación.**

En esta investigación se ha utilizado el método descriptivo-explicativo ya que la investigación es de tipo mixto, utilizamos la técnica de investigación (encuesta personal) e individual dirigida a 22 titulados y una entrevista a dos directivos de las instituciones donde trabajan los ex alumnos de la UTPL promoción 2005 al 2010.

Siendo esta la única fuente de obtener información principalmente en la situación laboral de los docentes en el ámbito educativo, el contexto laboral y necesidades de formación docente siendo estos principales temas que nos han podido enfocar de una forma muy clara y precisa la importancia del tema investigado.

Todo este proceso se alcanzó su máxima cumbre y que responde a las necesidades planteadas el cuál se procedió a seleccionar y hacer uso de algunos métodos importantes que posibilitaron el análisis y comprensión al problema identificado: Con el método descriptivo se caracterizó los elementos, factores y condiciones que configuran la problemática investigada en relación con la realidad estudiada. El método observacional, para detectar las características, interrelaciones y fenómenos relacionados con la problemática de estudio.

### 3.3 Participantes de la Investigación.

Las personas investigadas fueron sugeridas por el equipo de planificación de la U.T.P.L y tutora de la tesis, siendo todos los informantes de la Provincia de Pichincha del Cantón Quito, los 22 titulados participantes investigados se encontraron en distintas instituciones laborando en diferentes áreas, así como también encontramos a personas tituladas que trabajan en otro ámbito que no es su profesión, algunos tienen sus propias empresas, para poderles realizar la encuesta tuvimos que acudir a los establecimientos donde trabajan, en otros casos en sus domicilios, parques, centros comerciales, igualmente se aprovecho para encuestar a los dos directivos, como es al Director de Talento Humano de la “Universidad Politécnica Salesiana” y la Directora del Preescolar Bilingüe “Crayola” instituciones donde actualmente se encuentran laborando dos de los participantes en la investigación. Para poder recolectar la información y poderlos diferenciar se nos entregaron un código, siendo los siguientes:

PIC349	ORTIZ ESPINOZA MARIA ELENA	EDUCACIÓN BÁSICA
PIC350	ORTIZ NAVARRO MARIA LORENA	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC351	PADILLA AREVALO ERIKA VANESSA	LENGUA Y LITERATURA
PIC352	PADILLA EGAS GEOVANNA DE LAS MERCEDES	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC353	PALACIOS VELEZ LETTY ALEXANDRA	EDUCACIÓN BÁSICA
PIC354	PARADA CHECA NANCY DE LOURDES	LENGUA Y LITERATURA
PIC355	PAREDES MORALES ROSARIO DE LOURDES	EDUCACIÓN BÁSICA 3C
PIC356	PASQUEL ALMEIDA SILVIA SANDRA	CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS
PIC357	PASTOR EGUEZ VERONICA PATRICIA	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC358	PASTOR MAYORGA MARIA ELENA	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC359	PATIÑO TERAN SARA RAQUEL	EDUCACIÓN BÁSICA
PIC360	PAUCAR PAUCAR LUZ MARIA	No se la encontró
PIC361	PAZMIÑO CASTILLO VERONICA SOLEDAD	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC362	PAZMIÑO PARRA MARCELA DE LOURDES	EDUCACIÓN BÁSICA
PIC363	PERALTA BAUTISTA ROCIO PURIFICACION	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC364	PEREIRA CASTRO MIRIAN MARITSA	EDUCACIÓN BÁSICA

PIC365	PEREZ HERRERA PAULA ANDREA	CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS
PIC366	Pila Castillo Teresita Del Consuelo	Lic.(a) en Educación Básica
PIC367	PILAMUNGA TACO NANCY BETTY	EDUCACIÓN BÁSICA 3C
PIC368	PILICITA ALDAS MARIA OLGA	EDUCACIÓN BÁSICA
PIC369	PINEDA MURILLO CYNTHIA ELAINE	EDUCACIÓN INFANTIL
PIC370	PINEIDA CACHAGO EL VIA MARISOL	EDUCACIÓN INFANTIL

**FOTOGRAFÍAS DE LOS TITULADOS INVESTIGADOS EN LA CIUDAD DE QUITO.**



De igual manera se investigó a los dos directivos, con la finalidad de conocer la situación laboral de los docentes y los valores de responsabilidad, puntualidad, cabe resaltar que fueron muy amables y estuvieron gustosos de podernos atender y brindarnos la información necesaria para que podamos realizar nuestro trabajo.

Nosotras como personas investigadoras nos encontramos ubicadas en la antes mencionada Provincia y Cantón, el mismo que nos facilitó realizar la recopilación de información en el menor tiempo posible.

### **FOTOGRAFÍAS DE LOS DIRECTIVOS QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.**



#### **4. 3 Técnicas e instrumentos de investigación.**

Los instrumentos utilizados o sea la encuesta y la entrevista fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

La observación directa, fue por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación, en esta observación se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

#### **4.3.1 Técnicas.**

La técnica de la recogida de información empírica de la población de estudio, como ya se hizo mención se la realizó a través de dos instrumentos derivados de las técnicas del mismo nombre, encuesta y entrevista directa. Los mismos que se llevaron a cabo en distintos horarios de acuerdo al tiempo y disposición de los titulados.

#### **4.3.2. Instrumentos**

Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Cuestionario 2: Empleadores / directivos de las Instituciones Educativas.

### **4.4 RECURSOS**

#### **4.4.1 Recursos Humanos**

- ❖ Equipo de planificación de la UTPL
- ❖ Tutora de la tesis
- ❖ 22 Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- ❖ 2 Directivos de las Instituciones Educativas.

#### **4.4.2 Institucionales**

- ❖ Base de Datos UTPL
- ❖ [www. utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec)

#### **4.4.3 Materiales**

- ❖ Cuestionario
- ❖ Entrevista
- ❖ Cámara

#### **4.4.4 Económicos**

- ❖ Transporte
- ❖ Comunicación
- ❖ Alimentación
- ❖ Empastados
- ❖ Anillados
- ❖ Copias

#### **4.5 PROCEDIMIENTO**

Para la elaboración de este trabajo de investigación la Universidad Técnica Particular de Loja nos facilitó los cuestionarios que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) los mismos que fueron aplicados a titulados como a directivos, esta investigación se la realizo en Nuestro País del Ecuador, Provincia de Pichincha, Cantón Quito fue de tipo mixto empleando los métodos descriptivo de observación y analítico la recopilación de datos de la presente investigación la realizamos con mi compañera en un periodo de tres semanas, realizando primeramente un pequeño cronograma de visitas de ante mano una cita vía teléfono con las personas a encuestarse fijando fecha, día, hora y dirección de la institución donde cada uno trabaja; una semana nos tardamos en contactarles vía teléfono, las dos semanas restantes las utilizamos para visitarles a las escuelas y otros a sus domicilios, parques, iglesias, el cual fijamos encuestar tres personas diarias dependiendo de los lugares de residencia de trabajo y de domicilio, además unificamos los que se encontraban más cerca los que trabajan en las escuelas los entrevistamos en la mañana y las otras personas en la tarde incluyendo a los dos directivos que lo hicimos en la tarde, así fue como logramos realizarlo de una forma muy complicada porque además tuvimos que esperar el día que nos permitan encuestarles, para ello se aplicó la encuesta a 22 personas y la entrevista a 2 directivos de los planteles, entre ellos la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA y el Centro Infantil Bilingüe “CRAYOLA”, nos colaboraron con su valioso aporte, para la localización de las personas a investigarse se acudió al centro regional de Quito donde nos colaboraron con la mayor parte de direcciones para poderles localizar, el Consejo Nacional de Telecomunicaciones ANDINATEL, en la página de la UTPL en ex alumnos, de esta forma se hace un breve análisis en cuanto a las dificultades que tuvimos para la recolección de datos, cabe resaltar



que no fue tan fácil ubicarles, algunos de estas personas no brindaron toda su colaboración para la recopilación de la información, siendo otro problema que se nos presentó fue que algunos a encuestarse tuvieron imprevistos a última hora, también uniéndose a esto que no se lograba ubicar las direcciones en vista de que la ciudad de Quito es muy grande, ello implicó que cancelen la cita para otro día, por tal motivo no se pudo llevar a cabalidad nuestro cronograma establecido, pero se busco la manera de hacer un reajuste en el cronograma para continuar con la planificación determinada y de esta forma se concluyo con la presente investigación.

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

### 6.1 Caracterización socio demográfica.

#### CUADRO NÚMERO 1

##### Mención y titulación obtenida en la UTPL.

<b>PREGRADO</b>	<b>F</b>	<b>PORCENTAJE</b>
EDUCACIÓN INFANTIL	8	38%
EDUCACIÓN BÁSICA	9	42,9%
LENGUA Y LITERATURA	1	4,8%
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	2	9,5%
OTRA UNIVERSIDAD	1	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>POSTGRADO (MAESTRIA/DOCTORADO PHD)</b>	<b>F</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZO EMOCIONAL	1	4,8%
MAESTRIA EN PEDAGOGIA	1	4,8%
MAESTRIA EN DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	1	4,8%
NO HAN REALIZADO SUS ESTUDIOS	18	85,5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>ESPECIALIDAD / DIPLOMADO</b>	<b>F</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ESPECIALIDAD (ESPECIFIQUE)	1	4,8%
DIPLOMADO (ESPECIFIQUE)	2	9,5%
NO HE REALIZADO ESTUDIOS DE DIPLOMADO O ESPECIALIDAD	18	85.5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

De acuerdo a los datos estadísticos a nivel nacional en los últimos cinco años existen 3014 Graduados en la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en las encuestas realizadas a un determinado grupo de titulados de la provincia de Pichincha, nos podemos dar cuenta que la gran mayoría han realizado un pregrado en Educación Básica con el 42,9% mientras que en Educación Infantil representa a un 38% Ciencias Humanas y Religiosa, no han tenido una buena aceptación encontrándose con el 9,5% y en Lengua y Literatura tan solo se encuentra representado el 4,8%.

Estimamos que el alto porcentaje en Educación Básica y en Educación Infantil y se debe a que en los últimos años en nuestro país se ha implementado la universalización de la educación, en vista de que el docente en América Latina está mal formado y tiene carencias en la educación inicial y básica, esto se ha venido dando desde hace muchos atrás aunque es una carrera corta y muchas personas creen que es una profesión que no implica mucho esfuerzo y sacrificio en la educación.

De los encuestados anteriormente, encontramos que solo un 4,8% han realizado maestrías en Gerencia y Liderazgo Educacional, Pedagogía y Desarrollo de la Inteligencia, Según el contexto la preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la educación en el País.

Al respecto en el marco teórico se sostiene que se aumenta el nivel de preparación de los profesores, especialmente en los primeros años de educación básica e inicial, habrá un mejoramiento sustancial de calidad educativa.

Aquí podemos darnos cuenta que los docentes, que en la actualidad perciben salarios muy bajos y su situación económica no les permite continuar con sus estudios de un rango superior como es realizar una maestría.

Con respecto a la titulación del diplomado encontramos que el 9,5% de los titulados han realizado un diplomado en otra especialidad, en Pedagogías Innovadoras y Educación para

la Paz; en la especialidad de Diagnóstico Intelectual un 4,8%, cabe destacar que al igual que los postgrados hay un porcentaje muy alto de los titulados que no han realizado un diplomado en la UTPL o fuera de ella alcanzando el 85,5%; todo esto nos indica que en su mayoría los docente no han realizado ningún tipo de especialización en carrera profesional lo cual indica que no hay una preocupación por superarse continuamente y capacitarse permanente de acuerdo a su carrera, por lo tanto no podemos hablar de una formación y capacitación de calidad además no se está llevando a cabo con los objetivos planteados por la universidad.

## CUADRO NÚMERO 2

### Labor docente Urbano, rural

VARIABLE	F	PORCENTAJE
URBANO	12	57,1%
RURAL	1	4,8%
NO TRABAJA EN UNA INSTITUCIÓN ACTUALMENTE	8	38,1%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Dentro de los profesionales que trabajan en la educación hay un porcentaje que lo realiza en sector urbano en un 57,1% mientras que el teniendo un 38,1% no trabaja dentro de una institución educativa, pero muchos están trabajando en un puesto profesional relacionado con la docencia, y el 4,8% trabaja en el sector rural.

Claramente nos podemos dar cuenta que los docentes de la UTPL han tenido mejores oportunidades en los sectores urbanos lo que les permite estar más al tanto con la tecnología requisito fundamental que hoy en día los educadores necesitan para tener una educación de calidad, como lo requiere el país, son los encargados de facilitarles los medios para que el docente no se sienta como el único responsable de la buena o mala educación, aquí cabe resaltar que la persona que se ubica en el sector rural a pesar de que no tenga las mismas oportunidades de aquellos que se ubican en las ciudades pero lo importante que ha logrado tener después de su graduación es un nombramiento fiscal lo que ha logrado una estabilidad laboral.

### CUADRO NÚMERO 3

#### Datos de clasificación de los participantes

VARIABLE	F	PORCENTAJE
HOMBRES	0	0%
MUJERES	21	100%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Después que hemos analizado en las encuestas que realizamos a los educadores de la Universidad Técnica Particular de Loja, nos encontramos con que hay un 100% de género femenino que se dedica a la educación. Ello nos refleja el alto porcentaje de mujeres que ejercen la docencia, no solamente en nuestro país, sino a nivel de Latinoamérica.

Esto se debe a que tradicionalmente, el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobre todo a nivel preescolar y educación básica, si hacemos referencia al marco teórico vemos que en América latina es mayor el predominio de la mujer en el cuerpo docente y contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docente en las que predomina el sexo masculino.

Todos los que hemos pasado por un salón de clase, la mayoría de nuestros profesores eran mujeres y era raro tener un profesor hombre.

## CUADRO NÚMERO 4

### Edad en años cumplidos

VARIABLE	F	PORCENTAJE
20-30 AÑOS	3	14,3%
31-40 AÑOS	11	52,4%
41-50 AÑOS	4	19%
51-60 AÑOS	1	4,8%
NO CONTESTA	2	9,5%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Dentro de esta investigación de campo tenemos un 52,4% de titulados que se encuentran entre los 31-40 años de edad, un 19% se encuentran entre 41 a 50 años de edad; un 14,3% se encuentran entre los 20 a 30 años de edad; y un 9,5 no contestaron, finalmente un 4,8% son de 51 años en adelante.

La fundamentación teórica es que los docentes Latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados, en Latinoamérica el promedio se sitúa entre 32 y 42 años, según tiene ventajas porque un cuerpo más joven, supone energía y dinamismo.

Actualmente los que adquieren un título profesional en el país y sobre todo en la UTPL se encuentran entre los 30 a 40 años con ello expresamos que en nuestro país hay gente realmente joven dentro de la educación, por lo tanto es un llamado de atención a las autoridades, y gobierno central, a que se destine más fondos para la educación, si queremos tener una educación de calidad, porque en los últimos tiempos se está perdiendo ese interés de seguir esta hermosa carrera de la docencia ya que es poco valorada y reconocida por la sociedad, y es por eso que mucha gente está optando por otras especialidades o carreras que si van a generar una mejor condición de vida, por lo tanto es

necesario que se hagamos conciencia y no pongamos en peligro de extinción esta profesión.

## 6.2 Situación laboral

### CUADRO NÚMERO 5

#### Situación laboral actual.

DETALLE	Nº RESPUESTAS	PORCENTAJE
TRABAJA COMO DOCENTE	9	42,9%
TRABAJA EN UN PUESTO PROFESIONAL RELACIONADO CON LA DOCENCIA	6	28,9%
TRABAJA EN UN PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	4	19%
SIN TRABAJO ACTUALMENTE PERO HA TRABAJADO EN UN PUESTO RELACIONADO CON DOCENCIA	1	4,8%
NO CONTESTA	1	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Según las encuestas encontramos que los graduados en la UTPL su situación refleja y se identifican con su mejor situación laboral alcanzando un porcentaje del 42,9%, mientras que el 28,9% trabajan dentro de un puesto profesional relacionado con la docencia; también debemos reconocer que un buen porcentaje se idéntica en un puesto no docente cubriendo así el 19%, mientras que el 4,8% tienen otras situaciones laborales y un 4,8% no quiso dar su criterio.

De esta forma nos podemos dar cuenta que en su mayoría los docentes, su anhelo es trabajar dentro de su área y ejerciendo su profesión, haciendo referencia al marco teórico: este indica que las exigencias de la sociedad son altas por la dinámica de los procesos tecnológicos que vive la comunidad actual.

## CUADRO NÚMERO 6

### Ha trabajado antes como docente

DETALLE	F	PORCENTAJE
SI TRABAJABA COMO DOCENTE	16	76,2%
NO	4	19%
NO CONTESTA	1	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

De acuerdo al resultado de las tablas estadísticas que hemos realizado encontramos que un 76,2% trabajan o han trabajado en el campo de la docencia, aunque al momento no lo estén ejerciendo todas estas personas, mientras que un 19% nos dice que no ha trabajado en la docencia y por lo tanto no ha ejercido su profesión, a pesar de que hayan tenido su título profesional, un 4,8% no quiso dar su opinión.

Como podemos ver en su mayoría los graduados de la UTPL, han trabajado a si sea por corto tiempo en el campo de la educación, con ello creemos que la Universidad está formando al hombre para la sociedad.

Así también nos darnos cuenta que todos los titulados aspiran después de su profesión a tener un puesto a como dé lugar dentro de la docencia, haciendo referencia al marco teórico encontramos que los docentes conocen las técnicas de enseñanza y saben transmitir los conocimientos y tienen vocación para ser educadores, pero muchas de la veces lo que les falta es actualizarse para poder estar al tanto con la tecnología.

## CUADRO NÚMERO 7

### Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	5	23,8%
NO	13	61,9%
NO CONTESTA	3	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M; Navarrete I. (2011)

Actualmente el 61,9% de titulados no trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia, solo el 23%,8 se dedican a otras actividades además de la docencia, y un 14%% no especificaron en esta interrogante.

Lo que refleja que la mayoría que trabajan dentro de la docencia no tiene otro trabajo profesional que les genere ingresos económicos esto se debe en nuestro país hay escasos fuentes de trabajo, para obtener mayores ingresos económicos ya que esta profesión es muy mal remunerada y poco reconocida por la sociedad, este es un problema no solamente en nuestro país, sino a nivel de Latino América y mundial.

Con esto podemos decir que un buen desempeño de los docentes depende de un conjunto de factores como lo que son los incentivos, los cursos que les permitan actualizarse, y continuar con su carrera y tener un sueldo digno como docentes que nos merecemos y no ser discriminados por los gobiernos de turno.

### CUADRO NÚMERO 8

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

VARIABLE	F	PORCENTAJE
BUSCA EMPLEO COMO DOCENTE SIN PREPARAR CARPETAS PARA CONCURSO DE MERITOS	1	4,8%
BUSCA EMPLEO SIN RESTRICCIONES AL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	1	4,8%
CONTINUA ESTUDIANDO EN OTRA AREA DE CONOCIMIENTO (ESPECIFIQUE)	1	4,8%
ESTA TOMANDO CURSO DE FORMACION CONTINUA (ESPEFICIQUE)	2	9,5%
NO CONTESTA PORQUE NO ESTA DESEMPLEADO	16	76,1%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)



De acuerdo a estos resultados obtenidos encontramos que un 76,1% no responden porque no están desempleados, en cambio en la toma de cursos de formación continua un 9,5% lo están realizando, mientras que un 4,8% busca empleo como docente, busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo y continúan estudiando en otras áreas de conocimiento.

El alto porcentaje de titulados que no contestan nos indica que la mayoría de los docentes se encuentran trabajando en diferentes campos ocupacionales, y que no se encuentran desempleados.

Este es el origen de la falta de motivación de las autoridades gubernamentales hacia los profesionales para que se capaciten en el campo pedagógico inculcándoles que las exigencias técnicas y científicas hacen falta para una buena guía y orientación hacia su futuro personal y del país.

### CUADRO NÚMERO 9

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

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	16	76,1%
NO	2	9,5%
NO CONTESTA	3	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

En los docentes encuestados encontramos un porcentaje del 76,1% , que contestaron que sí están trabajando en su área ,esto nos demuestra que realmente, los educadores se están desempeñándose de acuerdo a la formación en su área, un considerable porcentaje de 14,3% de titulados no contesta , y aquellos que no se desempeñan en su áreas, es el 9,5%.

Determinamos que en su mayoría los docentes que ejercen su profesión están desempeñándose en su especialidad, no necesariamente dentro de una institución

educativa; porque hay algunos que realizan trabajos relacionados con la educación de acuerdo con la especialidad fuera de los establecimientos educativos y aquellos que no se desempeñan en su especialidad son pocos incluyendo aquellos que no contestan.

Podemos finalizar que la docencia es una profesión ética, tiene sentido para aquellos que la ejercen. Hay cosas que los docentes valoran, que pretenden lograr con su labor y hay cosas que desprecian que a su juicio no surtirán efecto y que realmente les parece perjudicial para los niños a su cargo.

### CUADRO NÚMERO 10

**En caso de respuesta afirmativa en la pregunta anterior ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?**

VARIABLE	F	PORCENTAJE
EDUCACIÓN INFANTIL	6	28,9%
EDUCACIÓN BÁSICA	7	33,3%
CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS	3	14,3%
OTRAS (ESPECIFIQUE)	1	4,8
NO CONTESTA	4	19%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

De acuerdo a las encuestas realizadas, nos da como resultado un porcentaje considerable como es el 33,3% se dedica o trabajó en el área de educación básica, un 28,9% lo desempeña educación Infantil lo cual demuestra que los titulados en estas dos áreas, se han venido desarrollando en su campo de trabajo de acuerdo a su profesión, 19% no contesta, estas personas son aquellas que no tienen una respuesta afirmativa en la pregunta anterior, y la especialidad de Ciencias Humanas y Religiosas con un 14,3% y le sigue Gestión Comunitaria 4,8%.

Rápidamente nos damos cuenta que estas dos especialidades de Educación han tenido mayor acogida en el ámbito educativo es por eso que vemos hay un alto porcentaje de estudiantes que se gradúan en estas dos áreas, así como también los que se han graduado en estas especialidades si las están ejerciendo o las han ejercido así sea por corto tiempo. Según formación inicial y básica inicia con el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) es por ello que la mayor parte de los profesionales se inclinan por esta área porque creemos que en esta es muy atractiva porque se trata de niños inocentes que se están iniciando y nosotras como maestras nos sentimos con todo el afán y deseo de guiarles y orientarles por el camino del bien así como nos han enseñado nuestros padres y maestros.

### CUADRO NÚMERO 11

#### Cuánto tiempo trabaja o trabajo en un puesto docente.

VARIABLE	F	PORCENTAJE
0-5 AÑOS	12	57,1%
6-10 AÑOS	2	9,5
11-15 AÑOS	4	19%
NO CONTESTA	3	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Como podemos observar en el gráfico que la mayoría de docentes están recientemente empezando a desempeñarse en el ámbito de la docencia el cual representa al 57,1%, y los docentes que han trabajado de 11 a 15 años son realmente un 19%, en cambio muchos maestros no han querido dar su aporte desde cuando han iniciado su labor educativa esto indica a un 14,3%, y solo un 9,5% trabajan o han trabajado de 6 a 10 años.

La mayoría de docentes encuestados manifestaron que se encuentran trabajando como docentes en un periodo de tiempo de 0 a 5 años en vista de que en su mayoría cuando iniciaron sus estudios empezaron a trabajar, esto se debe a que algunos ya tenían su título profesional en cambio otros como es educación infantil no les exigían ninguna titulación para ejercer dicha profesión.

## CUADRO NÚMERO 12

**Cuando inició sus estudios estuvo trabajando como docente.**

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI	12	57,1%
NO	6	28,9%
NO CONTESTA	3	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Según los resultados que indican las tablas estadísticas podemos concluir que el 57,1% de los encuestados ya ejercía la docencia cuando inició sus estudios, y solo un 28,9% no trabajaba dentro de una Institución Educativa, quedando un 14,3 % que no han querido especificar su razón.

Cabe señalar que en su mayor parte de los docentes que se encuestaron dijeron haber estado trabajando cuando iniciaron sus estudios aquí se resalta el sacrificio que tiene que hacer el estudiante de la U.T.P.L para poder manejar el trabajo y estudio, creemos que ese es el grande sacrificio que se hace por superarse y seguir adelante por sí mismo y demostrar lo mucho que si se puede y siempre se podrá vencer los obstáculos que se presentan en la vida cotidiana.

## CUADRO NÚMERO 13

**En caso de que la respuesta sea negativa en la pregunta anterior y que posteriormente encontró trabajo ¿cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?**

VARIABLE	F	PORCENTAJE
0-1 AÑOS	3	14,3%
1-2 AÑOS	1	4,8%
2- + AÑOS	1	4,8%
SE ENCONTRABAN TRABAJANDO	16	76,2%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Se puede evidenciar que un 76,2% respondieron en la interrogante anterior diciendo que cuando iniciaron sus estudios ya estaban trabajando, por lo tanto debemos mencionar que el tiempo para conseguir un empleo de 0 - 1 año obteniendo un porcentaje del 14,3%, mientras que de 1 - 2 años encontramos el 4,8% que lograron conseguir un empleo, y en el tiempo de 2 o más años solo se encuentra un 4,8% en esta etapa que accedieron a un empleo.

Los docentes que estuvieron desempleados después de graduarse lo consiguieron en un periodo de 0- 1 que es realmente poco tiempo para conseguir un puesto como docente en vista de que en la actualidad es muy difícil acceder a un puesto de trabajo ya que existe mucha competencia dentro de la sociedad.

En cambio de 1 o más años se encuentran dos personas que estuvieron desempleadas después de graduarse como profesionales y en el transcurso de ese tiempo pudieron ubicarse en un puesto docente.

#### **CUADRO NÚMERO 14**

##### **Tiempo de trabajo como no docente**

<b>CUANTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO EN UN PUESTO DE TRABAJO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>0-1 AÑOS</b>	3	14,3%
<b>2 - AÑOS</b>	1	4,8%
<b>NO CONTESTA</b>	11	52,4%
<b>YA TRABAJABA CUANDO OBTUVE LA TITULACION</b>	6	28,9%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Según los resultados de las tablas estadísticas encontramos un porcentaje del 52,4%, que se abstiene de contestar, los que trabajaban cuando obtuvieron su titulación es un porcentaje del 28,9%, los que han tardado entre 0-1 año en conseguir trabajo es un 14,3%, así como tenemos un 4,8% en las personas que tardaron de dos años en adelante frente a estos resultados, nuestro comentario es: Que muy poco tiempo tubo que transcurrir para conseguir un empleo, aunque no necesariamente haya sido la educación.

Debemos reconocer que en su mayoría de los profesionales ya tuvieron su trabajo cuando obtuvieron su titulación, esto les facilito para poderse financiar sus estudios, y obviamente su título mejoro su economía después de su titulación porque en nuestro país siempre hay discriminación y se explota a aquellas personas que no tienen un título académico.

### CUADRO NÚMERO 15

**CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL  
COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO  
LA TITULACIÓN**

**CUANTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL EN  
UN PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE DESDE  
QUE OBTUVO LA TITULACIÓN**

VARIABLE	F	PORCENTAJE
0-1 AÑOS	9	42,9%
1-2 AÑOS	2	9,5%
2-3 AÑOS	2	9,5%
3-4 AÑOS	2	9,5%
4-5 AÑOS	6	28,9%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

VARIABLE	F	PORCENTAJE
0-1 AÑOS	3	14,3%
1-2 AÑOS	1	4,8%
3-4 AÑOS	1	4,8%
4-5 AÑOS	5	23,8%
NO CONTESTAN	11	52,4%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Analizando las tablas estadísticas nos damos cuenta que un porcentaje del 42,9%, lo cual demuestra que la mayoría de los titulados se ubican de 0 a 1 años, cabe mencionar que después de haber adquirido su título profesional llevan trabajando de 4 a 5 años esto representa a 28,9%, en cambio de 2 a 4 años se ubican en un porcentaje del 9,5%;

Aquí observamos que la mayor parte de los maestros solo han laborado en un tiempo de determinado de 0 a 1 años es por lo que han tenido intervalos en el transcurso del tiempo. Las personas que han venido manteniendo en sus trabajos desde que se graduaron llevan un periodo de 4 a 5 años, esto es porque habíamos mencionado anteriormente son algunos de las personas religiosas y otras renovaron su trabajo con el respaldo del título que adquirieron en la universidad.

El 52,4% no contestan, estimamos que el tiempo considerado que trabajan los titulados en un puesto no docente equivale a un 23,8% que se los ubica entre los 4 y 5 años en su mayoría, un 14,3%, se sitúa entre los 0 a 1 años que no ha ejercido su profesión, y un 4,8% está entre los 1 a 3 años, representan un 4,8% por ciento realmente son algunos años que no han ejercido su profesión.

Con esto podemos darnos cuenta que la mayoría de los docentes que no han trabajado en un puesto no docente han tenido la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo así no sea dentro de la docencia y algunos de ellos han buscado la forma de ubicarse cómo podemos ver anteriormente una persona tiene su propia empresa y es así como han ido surgiendo y han logrado salir adelante con su familia.

#### **CUADRO NÚMERO 16**

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

VARIABLE	F	PORCENTAJE
<b>SI</b>	<b>1</b>	<b>4,8%</b>
<b>NO</b>	<b>20</b>	<b>95,2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Después de haber analizado los resultados hemos encontrado un porcentaje como es, el 95,2%, que dice que no necesitado cambiarse de domicilio por el trabajo, mientras que un 4,8% contesto que sí tuvo que hacerlo.

Debemos reconocer que en su mayoría los docentes titulados en los periodos 2005-2010 de la UTPL, no necesitaron cambiarse de domicilio para desempeñarse en los diferentes campos laborales o ejercer su profesión y aquellos también que no han trabajado dentro de la educación, la razón principal que no les obligo a cambiarse de lugar de residencia fue porque encontraron trabajo cerca de sus domicilios los cuales son muy beneficiosos ya sea en el transporte o en lo económico y sobre todo para estar cerca de su familia, además tratándose de que son mujeres esposas y madres de familia ello implica una triple responsabilidad, o sea responder a su trabajo como profesional en su hogar, y en la sociedad en general.

Se reconoce que aquella persona que necesito cambiarse de lugar es una religiosa como bien sabemos que los religiosos prestan sus servicios a toda la comunidad ya sea dentro de nuestro país o fuera de él, y no necesariamente tiene que ser dentro de la educación sino impartiendo conocimientos y haciéndoles cultivar valores en la niñez, juventud y personas adultas.

### CUADRO NÚMERO 17

#### Su condición de vida después de titularse en la utpl ha mejorado.

VARIABLE	F	PORCENTAJE
DEFINITIVAMENTE SI	14	66,7%
PROBABLEMENTE SI	4	19%
PROBABLEMENTE NO	2	9,5%
DEFINITIVAMENTE NO	1	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Con respecto a la titulación un 66,7% contestaron que probablemente si mejoró su vida después de obtener la titulación, un 19% dijo que probablemente sí; un 9,5% dijeron que probablemente no mejoró su vida, y un 4,8% dijo definitivamente que no.

Nosotros sacamos como conclusión, quienes están dentro de la educación se sienten a gusto, con la formación que recibieron en la universidad, pero quienes no están ejerciendo su profesión no les ha servido, dicen que en la formación hay muchas falencias, y que de verdad lo único que les sirve es el cartón, así es como se expresaron.

En su mayoría expresaron estar en una mejor condición de vida, ya que un título profesional les garantiza un mejor desempeño y poder acceder a un puesto profesional porque sus trabajos están cerca de sus domicilios y sobre todo la mayoría están desempeñándose y de acuerdo a su profesión y especialidad.

**EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: SITUACIÓN LABORAL**

**CUADRO NÚMERO 18**

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>RESPUESTA 1</b>	<b>RESPUESTA 2</b>
6. Que tipos de incentivos se tiene considerados por parte de la institución educativa, descríbalos	-Reconocimiento -Bono económico	-Cursos y charlas para capacitación. -Buenos sueldos
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	-Cumplimiento de mallas curriculares. -Excelente Pedagogía -Buen trato a los estudiantes	-Puntualidad -Responsabilidad -Creatividad
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (supervisión de campos de acción, alfabetización, cruz roja, educación vial, inspector,) descríbalos graduados de la UTPL.	-Dirección postgrados -Investigación	-Cruz Roja
11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? Graduados en la UTPL a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?	-SI  -Colaboración -Puntualidad	SI  -Profesora de arte -Farmacéutica y conocimiento de medicina

**FUENTE:** Autoridades educativas; cuestionarios 2; Pregunta 6, 8, 10, 11

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

### 6.3 Contexto Laboral

#### CUADRO NÚMERO 19

##### En qué tipo de institución desarrolla o desarrollaba su trabajo

VARIABLE	F	PORCENTAJE
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL	2	9,5%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL	1	4,8%
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR	13	61,9%
NO CONTESTA	5	23,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Los titulados en la UTPL, se encuentran trabajando en instituciones educativas privadas o particulares esto representa un 61,9% del total; el 23,8% no responde, y un 9,5% laboran en instituciones fiscales, y solo el 4,8% trabajan en institución educativa municipal.

Según el contexto en las escuelas privadas no hay estabilidad laboral se manejan con contratos temporales, en los que no se recibe ningún tipo de indemnización cuando el contrato culmina.

Nos podemos dar cuenta que los graduados de la UTPL tienen una gran aceptación dentro de las instituciones particulares privadas debido a la formación disciplinada que recibieron en la universidad, ya que en toda institución privada se requiere de mucha exigencia y disciplina, también debemos resaltar que las instituciones privadas tienen sus propios reglamentos para contratar como para despedir por ello perjudicando muchos que no tienen un trabajo seguro y estable, así mismo hacemos conocer que las 2 personas que prestan sus servicios profesionales tienen nombramiento, en las instituciones fiscales.

Según el marco teórico en las escuelas los mecanismos de selección son libres y es la escuela la que selecciona, evalúa y determina los estándares de calidad del personal que contrata, la decisión última sobre este proceso está en manos del director.

En cambio los maestros del sector público pueden ser nombrados o contratados de acuerdo a la ley profesorado y a los procesos de selección dependiendo y a las necesidades que hay en las instituciones educativas fiscales.

### CUADRO NÚMERO 20

**La institución educativa es de nivel:**

VARIABLE	F	PORCENTAJE
INICIAL	6	28,9%
BÁSICO	7	33,3%
BACHILLERATO	1	4,8%
SUPERIOR	2	9,5%
NO TRABAJAJA	5	23,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

En los datos obtenidos, podemos observar, que hay un 33,3% porcentaje de docentes que han trabajan o trabajado en educación básica, así también le sigue educación inicial con un 28,9%, personas que no han trabajado en la institución educativa con un 23,8% en cambio en el superior con un 9,5%, y el bachillerato el 4,8%.

Esto nos indica que la mayoría que las áreas con mayor producción laboral son Educación Básica e Inicial; en las tablas anteriores nos indican que en su mayoría han adquirido un título profesional en estas dos áreas.

Según el contexto los profesores son un insumo fundamental del proceso educativo y sus remuneraciones representan más del 90% del presupuesto educacional en América Latina. A pesar de esto, existe la percepción de que los profesores reciben salarios más bajos que otros profesionales.

## CUADRO NÚMERO 21

### Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa.

VARIABLE	F	PORCENTAJE
NOMBRAMIENTO	2	9,5%
CONTRATO INDEFINIDO	11	52,4%
CONTRATO OCACIONAL	2	9,5%
REEMPLAZO	1	4,8%
OTRA (ESPECIFIQUE)	2	9,5%
NO CONTESTA	3	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Como podemos darnos cuenta que existe un 52,4% de personas que trabajan con un contrato indefinido, debido a que muchos trabajan en Instituciones particulares, como nos habíamos referido anteriormente; siendo así que un 14,3% de profesionales no están desempeñándose como docentes, por lo tanto un 9,5% representa que solo 2 personas de las 21 personas encuestadas se han logrado ubicar con un nombramiento fiscal de las promociones del 2005 al 2010, también el 9,5% tienen un contrato ocasional y otras actividades esto hace que no les permite una estabilidad dentro de una institución de igual manera con el mismo porcentaje se dedican a realizar otras actividades no relacionadas con la docencia.

Dentro de las instituciones privadas hay muchas de las veces contratos temporales de 10 meses y si no cubre las expectativas de la institución lo despedirán sin ningún tipo de indemnización.

En cuanto al contrato indefinido y ocasional son aquellas personas que se encuentran laborando en instituciones particulares las mismas que no ofrecen mayor garantía ni estabilidad económica y laboral.

Esta es la verdadera realidad que viven los docentes graduados en la UTPL que hasta la actualidad hemos palpando que los ofrecimientos por parte de los gobiernos de turno no se están cumpliendo a cabalidad.

## CUADRO NÚMERO 22

### La relación laboral es o era

VARIABLE	F	PORCENTAJE
A TIEMPO COMPLETO	13	61,9%
A TIEMPO PARCIAL	3	14,3%
POR HORAS	2	9,5%
NO CONTESTA	3	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

En este contexto encontramos que la mayor parte de los educadores que laboran en las Instituciones Escolares lo hacen a tiempo completo el cual representa un 61,9%, mientras que tenemos un 14,3% de personas que prestan sus servicios para laborar en tiempo parcial estando sobre los que trabajan a tiempo horas, otro porcentaje considerable es del 14,3% de aquellos maestros que no han querido especificar cuál es su relación laboral, y un 9,5% de titulados que desempeñan su profesión a tiempo por horas.

Esta es la situación laboral en que se desempeñan los educadores dedicando prácticamente todo su tiempo a su trabajo principalmente en las instituciones particulares donde existe mayor exigencia.

Nos queda claro que los maestros en su mayoría los que trabajan dentro de una institución lo realizan a tiempo completo, el mismo que les absorbe todo su tiempo y es así que el educando siente mucha presión, a pesar que el avance tecnológico esta a la par con los nuevos retos pedagógicos y perfiles que la antropología y la sociedad han hecho que los seres humanos en la actualidad se estén educando.

Aunque nosotros como docentes estamos en la capacidad mental de atender los retos que ya están al frente de nosotros, y admiramos mucho la labor del docente porque la ansiedad, el insomnio, fatiga, falta de concentración, depresión, entre otras son las enfermedades que se presentan en el maestro actualmente en las instituciones educativas.

### CUADRO NÚMERO 23

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

DETALLE	F	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	2	9,5%
EMPRESA PRIVADA	5	23,8%
EMPRESA FAMILIAR	1	4,8%
TRABAJADOR / A POR CUENTA PROPIA	2	9,5%
NO CONTESTA	11	52,4%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

En estos resultados podemos evidenciar que el 52,4% no quisieron dar su opinión, y solamente un 23,8 % trabajan o han trabajado en una Empresa Privada, así mismo encontramos que en administración pública y trabajadores por cuenta propia equivaliendo al 9,5%, y una mínima cantidad del 4,8% representa a la empresa familiar con ello nos demuestra que hay un porcentaje considerable de titulados que no trabajan dentro de las instituciones aunque estos se ubiquen en un puesto relacionado con la docencia.

Nos damos cuenta que en su mayoría los graduados están ejerciendo su profesión ya sea dentro de una institución como fuera de ella con trabajos independientes pero de acuerdo a su especialidad, también queremos resaltar que así sean pocas las personas que trabajan fuera de la educación han buscado la forma de aplicar sus conocimientos y habilidades ya sea en una institución pública, o privada, también encontramos a una persona que tiene su propia empresa con esto generando fuentes de trabajo e ingresos económicos para la supervivencia.

## CUADRO NÚMERO 24

### Que titulación era exigida en la institución que trabaja para ocupar el puesto

VARIABLE	F	PORCENTAJE
DE CUARTO NIVEL (DIPLOMADO, ESPECIALIDAD, (MAESTRIA, DOCTORADO, PHD)	1	4,8%
DE TERCER NIVEL(LICENCIATURA, INGENIERIA,ECONOMIA, ETC	2	9,5%
NINGUNA	7	33,3%
NO CONTESTA	11	52,4%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Los datos recolectados de acuerdo a las encuestas nos dan a conocer el número de titulados que se limitan a contestar alcanzando el 52,4%; quizá porque muchos están ubicados en las instituciones educativas por tal razón no contestan, el 33,3% contestan que no se les exige ninguno para desempeñarse porque realmente no necesitan un título de docente para desempeñarse en tal empresa, el 9,5% respondieron que sí necesitan un título académico de tercer nivel y el 4,8% es de cuarto nivel; porque realmente el título es un respaldo de apoyo para poder ejercer dicho empleo o trabajo.

No necesariamente que debe saber de educación para esto el ser humano no ha podido todavía asumir ese gran compromiso que tenemos como ecuatorianos, es así que las instituciones han facilitado muchas tareas y han posibilitado una mejor calidad de vida.

Aquí encontramos un porcentaje considerable que dijeron que no necesitaron ningún título para ejercer dicho trabajo, ellas son las personas que no están ubicadas dentro de las instituciones educativas, y las que no contestan obviamente no se encuentran la laborando en el campo que no sea la docencia.



## CUADRO NÚMERO 25

### Qué tipo de relación laboral tiene o tenía La relación laboral es / era

VARIABLE	F	%
LABORAL INDEFINIDA	3	14,3%
LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA	5	23,8%
OTRAS SITUACIONES (ESPECIFIQUE)	2	9,5
NO CONTESTA	11	52,4%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

VARIABLE	F	%
A TIEMPO COMPLETO	7	33,3%
A TIEMPO PARCIAL	2	9,5%
POR HORAS	1	4,8%
NO CONTESTA	11	52,4%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

De acuerdo a las personas encuestadas encontramos que un 52,4% de los titulados no contestan, el 33,3% tienen una relación laboral a tiempo completo, los que trabajan a tiempo parcial tenemos un 9,5%; encontrando que un 4,8% que trabajan por horas, por no encontrarse trabajando en esta área.

Entre las personas que se encuentran laborando fuera del campo docente encontramos que muchas de ellas tienen una relación laboral determinada, indefinida esto no tiene ninguna garantía de estabilidad laboral ello implica que sea un obstáculo para que muchos de los titulados no puedan continuar con sus estudios, esta es la razón por las muchas falencias que existen, siendo una baja calidad académica que reciben los estudiantes, porque sus maestros no han tenido la oportunidad de capacitarse continuamente.

En cuanto al tiempo vemos que la mayor parte que trabajan en un puesto no docente lo realizan a tiempo completo, parcial y por horas, en estas variables encontramos ventajas porque a tiempo completo le favorece al dueño de la empresa generando mayor ingresos económicos para la empresa y las desventajas que le absorbe todo el tiempo al empleado con ello no dejándole el tiempo suficiente para buscar otra fuente de ingresos económicos

y sobre todo los salarios son muy bajos, todas estas son las dificultades por las que el educador tiene que vivir y superar, además de ser explotado en su trabajo.

### CUADRO NÚMERO 26

#### Cuanto tiempo trabajó en el último empleo como no docente

CUANTO 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	F	%
0-5 AÑOS	5	23,8%
6-10 AÑOS	2	9,5%
15- + AÑOS	3	14,3%
NO CONTESTAN	11	52,4%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Después de los resultados obtenidos hemos encontrado que un 52,4% no contesta, mientras que un 23,8% se acredita a la relación laboral de duración determinada, un 14,3% de los que se les realizó la encuesta, tienen una relación laboral indefinida, la misma que les da una estabilidad laboral, finalmente un 9,5% en otras situaciones, con ello queremos concluir que aquellos que trabajan en un puesto no docente, de una o de otra forma tienen un trabajo estable.

Esto nos demuestra que muchos de los titulados se iniciaron en sus trabajos después de la titulación, o como algunos lo expresaron, que únicamente les hacía falta un título que les respalde más no la formación, porque ellos como trabajan en otro campo fuera de la educación, realmente no les favorecen en nada.

Queremos resaltar que estas personas que han trabajado en puesto no docente han sido estables en su trabajo, porque han demostrado ser leales, responsables, puntuales porque para mantener un trabajo hay que contar con todas estas características principales para poder mantener su empleo. En cambio las que llevan laborando de 15 años en adelante son

religiosas que a más de desempeñarse como docentes tienen trabajos y oficios que cumplir dentro de su congregación.

## EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: CONTEXTO LABORAL

CUADRO NÚMERO 27

CUESTIONARIO	RESPUESTA 1(ENCUESTADO)	RESPUESTA 2(ENCUESTADO)
1¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cago docente?	-Título de cuarto nivel -Experiencia de 2 años -Pasar el proceso de selección	-Afectuosas -Experiencia -Disponibilidad de tiempo
2 Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa? a. En caso de la respuesta afirmativa ¿cuántas aproximadamente?	- SI  - 870	- SI  - 10
3. ¿Requiere de más personal docente? a. En caso de la respuesta afirmativa, ¿señale el nivel y ámbito de conocimiento?	SI NIVEL ÁMBITO Cuarto nivel Ad. De empresas. Cuarto nivel Psicología Cuarto nivel Ambiental	- NO
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?  5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificando cursos de formación continúa en los dos últimos años? a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	CON EXPERINCIA -Seguros de si mismo -Conocimientos aplicados -Desarrollo de conocimientos SIN EXPERIENCIA -Expectativas no concretas -Poca metodología -SI  -Entornos virtuales -Uso de herramientas informáticas.	CON EXPERIENCIA -Más eficaz -Toman decisiones -Opinan en casos especiales SIN EXPERINCIA -Mas inquietud en tomar decisiones -SI  -Audición y Lenguaje.

**FUENTE:** Autoridades educativas; cuestionario 2; pregunta 1, 2, 3, 4, 5

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

#### 5.4 Necesidades de formación.

**CUADRO NÚMERO 28**

##### **Se comunica e otra lengua.**

<b>VARIABLE</b>	<b>F</b>	<b>PORCENTAJE</b>
INGLES	6	28,9%
PORTUGUES	2	9,5%
NO	13	61,9%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete. (2011)

Este contexto nos presenta, un 61,9% de profesionales encuestados dijeron conocer o hablar el español, un 28,9% se comunica y conoce el inglés, y un 9,5% se defiende hablando con soltura el portugués.

Mediante estos resultados hemos podido conocer que la mayoría de los titulados en la UTPL, no han tenido una formación en una segunda lengua., por lo tanto vemos que la situación de los docentes es muy crítica en vista de que no hay una formación permanente, como ya lo hemos analizado en la primera pregunta, donde hay muy pocas personas que han sacado un posgrado o un diplomado, ello se debe, a las pocas oportunidades que tiene el docente en el campo de la educación y este es un problema a nivel Latinoamericano y porque no decirlo a nivel mundial, el tema de los docentes es su salario, la falta de tiempo, poco reconocimiento por la sociedad, las autoridades y el gobierno central.

Realmente son muy pocas las personas que han seguido estudiado una segunda lengua como es: el inglés y el portugués, el cual les permite comunicarse y tener mejores oportunidades de encontrar un buen empleo ya dentro de nuestro país como fuera de él, ya sea como guías turísticas o en grandes empresas internacionales bilingües.

## CUADRO NÚMERO 29

### Maneja la informática a nivel de usuario

VARIABLE	F	PORCENTAJE
SI (WORLD EXCEL, POWER POINT, ACCES, PAINT, INTERNET, BUSCADORES.	20	95,2%
NO	1	4,8%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

En esta temática encontramos todo lo contrario, a la pregunta anterior según los encuestados hay un 95,2% de los titulados que manejan muy bien la informática a nivel de usuario, creemos que ello se debe a que la mayoría de los que tienen puestos docentes y trabajan en instituciones privadas, lo cual son muy exigentes, con respecto a la formación y actualización, y solo el 4,8% que no maneja ni utiliza estas herramientas básicas, según nuestra hipótesis es porque no hay un interés ni esfuerzo por superarse por su propia cuenta, o porque no existe los medios necesarios en el lugar donde se desempeña.

También debemos reconocer que la mayor parte de los titulados manejan la informática a nivel de usuario creemos que ello se debe a la universidad la cual se maneja con esta tecnología, y que el estudiante se ve en la obligación y necesidad de aprender.

## CUADRO NÚMERO 30

### Los cursos de capacitación y actualización profesional

VARIABLE	F	PORCENTAJE
DIDÁCTICA Y PEDAGOGIA	12	57,1%
MANEJO DE HERRAMIENTAS RELACIONADAS CON TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN TIC	6	28,9%
TEMAS RELACIONADOS CON SU ÁREA DE FORMACIÓN (ESPECIFIQUE)	3	14,3%
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS	4	19%
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	12	57,1%
EDUCACIÓN EN VALOR	5	23,8%
OTROS (MULTICULTURALIDAD, EDUCACIÓN AMBIENTAL, DESARROLLO DEL PENSAMIENTO) ESPECIFIQUE	5	23,8%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>209%</b>

**FUENTE:** Titulados de la UTPL.

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

Dentro de los cursos de capacitación encontramos un alto porcentaje de los titulados que dicen querer capacitarse así encontramos: en didáctica y pedagogía, diseño y planificación alcanzan un 57,1%; un 28,9%; manejo de herramientas relacionadas con la tecnología, un 23,8% requieren otros y en educación en valores, organización de centros educativos tenemos un 19%; otros cursos de acuerdo a el área en la que se desempeñan con un porcentaje del 14,3%.

De acuerdo a estos datos obtenidos concluimos que la mayor parte de los docentes tienen los buenos deseos de capacitarse, siempre y cuando tengan las herramientas suficientes para poderlo realizar; tiempo, dinero, y deseo de superación.

El hombre todavía en la actualidad no ha podido asumir ese gran compromiso que tenemos como ecuatorianos, al hablar del término de formación de hecho que nos estamos metiendo con la ciencia y la tecnología por lo tanto es así que a través de ella, al hombre se le ha facilitado muchas tareas y se le ha posibilitado una mejor calidad de vida.

## EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: SITUACIÓN LABORAL

### CUADRO NÚMERO 31

CUESTIONARIO	RESPUESTA 1	RESPUESTA 2
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	-Clima laboral adecuado -Seguridad en el trabajo -Remuneraciones acorde a las tareas.	-Buen ambiente -Confianza
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? Graduados en la UTPL.	-Académicas -Administrativas	-Planifica -Se responsabiliza de su grupo

**FUENTE.** Autoridades educativas, cuestionario2; pregunta 7,9

**AUTORAS:** Jumbo M, Navarrete I. (2011)

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 CONCLUSIONES

Al término del proceso investigativo iniciado, hemos planteado las siguientes conclusiones:

- ❖ En gran mayor parte de los docentes investigados no han tenido la oportunidad de continuar con sus estudios como es: sacar un postgrado, una maestría, un diplomado, por múltiples circunstancias, esta es una realidad que viven los docentes, y que se debería por parte de las autoridades competentes dar soluciones lo más urgente.
- ❖ Se demuestra claramente que la mayoría de los docentes titulados, comenzaron a trabajar después de haber obtenido su título profesional; a muchos les sirvió para

poder ejercer su profesión, a otros como bien lo dijeron nos sirve de respaldo para conseguir un trabajo.

- ❖ Se evidencia que en la mayoría de los graduados de la Universidad Técnica particular de Loja, que no tienen conocimiento, o no se desenvuelven en otro idioma que no sea el español; esto les limita y no se pueden desenvolver en todos los ámbitos, porque en la actualidad es muy necesario manejar el inglés sobre todo porque es a nivel mundial.
- ❖ De manera general los graduados en la U.T.P.L, manejan la informática a nivel de usuario, gracias a la tecnología con que se maneja la universidad, y cada estudiante se ve en la necesidad de aprender.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

Tomando como punto de partida las conclusiones a las que se pudo arribar, me permito plantear las siguientes sugerencias.

- ❖ Es necesario y urgente que las autoridades educativas nacionales, provinciales e institucionales, tengan convenios con las universidades del país, para que los educadores puedan continuar con sus estudios para mejorar la calidad educativa.
- ❖ Que las instituciones educativas o empresas públicas o privadas den la oportunidad de prestar sus servicios durante el tiempo de estudiantes para que vayan haciendo experiencia en el campo que después como profesionales tengan que desempeñarse.
- ❖ Que las autoridades de turno destinen un presupuesto mucho más digno e incentiven a los profesionales brindándoles una capacitación y actualización de conocimientos en una segunda lengua, para que no se limiten, sino que tengan una mayor amplitud de ganar un concurso de meritos y con una remuneración económica.



- ❖ Que dentro de la universidad se sigan realizando micro proyectos educativos para que los estudiantes tengan mayor utilidad de aplicar las herramientas tecnológicas a nivel de usuario

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía

Alcón, S. ((2005)). Formación Docente en Warisata: El constructivismo y el papelógrafo. En S. Alcoón, *Formación Docente en Warisata: El constructivismo y el papelógrafo* (pág. 69). Bolivia: Plural editores.

Arcos, R. (28 de Enero de (2011)). *!Hay problemas de formación en los médicos de nuestro País!* Recuperado el 12 de febrero de 2011, de google: <http://www.elcomerciodelecuador.es/component/content/article/53-entrevistas/1254-hay-problemas-en-la-formacion-de-los-medicos-en-nuestro-pais.html>

Arguelles, A. ((2005)). *Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencias*. México : Limusa S.A.

Atuesta, M., & Zea, C. ((2007)). *Hacia una comunidad educativa interactiva*. Medellín: Universidad. EAFIT.

Barrios, O. ((2004)). *Hacia un nuevo enfoque de la formación inicial*. Recuperado el 11 de Febrero de 2011, de google académico: [http://www.oei.es/noticias/IMG/pdf/formacion\\_maestros\\_america\\_latina\\_PROEDUCA.pdf#page=46](http://www.oei.es/noticias/IMG/pdf/formacion_maestros_america_latina_PROEDUCA.pdf#page=46)

Bellei, C. D. ((2008)). *La Agenda Pendiente en Educación*. Recuperado el 12 de Febrero de 2011, de google: [http://www.unicef.cl/unicef/public/archivos\\_documento/277/la\\_agenda\\_pendiente.pdf#page=48](http://www.unicef.cl/unicef/public/archivos_documento/277/la_agenda_pendiente.pdf#page=48)

Benavides, F., Delclós, J., García, A., & Ruiz, C. ((2007)). *Salud Laboral*. Barcelona-España: Liberdúples. S.L.

Bindé, & J. ((2004)). *¿Adónde van los Valores? coloquios del siglo XXI*. Barcelona: Icaria.

Caballero, C. ((2002)). *Educación: Relaciones del entorno educativo con la familia*. Recuperado el 5 de Enero de 2011, de google: <http://www.revistaeducativa.es/temas/documentos/educacion-relaciones-entorno-educativo-familia-91.asp>

Caballero, C. ((2002)). *Relaciones del entrono educativo con la familia*. Recuperado el 5 de Enero de 2011, de google: <http://www.revistaeducativa.es/temas/documentos/educacion-relaciones-entorno-educativo-familia-91.asp>

Carlos, M. Y. ((2009)). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google Libros: [http://books.google.com/books?id=tjYgXPt0zv4C&pg=PA39&dq=SITUACION+LABORAL+DEL+DOCENTE&hl=es&ei=HpVeTZWxG4T48AbUktToCw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=9&ved=0CF0Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=tjYgXPt0zv4C&pg=PA39&dq=SITUACION+LABORAL+DEL+DOCENTE&hl=es&ei=HpVeTZWxG4T48AbUktToCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CF0Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false)

Clavijo, J. ((2006-2009)). *Sector educativo*. Recuperado el 6 de Enero de 2011, de google: [http://www.ecuadorlibre.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=31:cap-no-158-qel-se](http://www.ecuadorlibre.com/index.php?option=com_content&view=article&id=31:cap-no-158-qel-se) <http://plan.senplades.gov.ec/web/guest/presentacionctor-educativo-en-el-ecuadorq&catid=3:capsula-de-entorno-economico&Item>

Constitución. ((2008)). Carta Magna. En *Constitución* (págs. 24-25). Quito.

Cruz, R. (26 de julio de (2008).). *Las Competencias Básicas de la Profesión Docente*. Recuperado el 12 de febrero de 2011,, de google: <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/367417.las-competencias-basicas-de-la-profesion-doce.html>

Cuenca. ((2000)). *El nuevo enfoque pedagógico y los procesos de aprendizaje en la formación docente*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google: <http://www.miportal.edu.sv/portal/comunidad/blogs/omarburgos/archive/2007/03/14/9773.aspx>

Cuenca, R., Nucinkis, N., & Zabala, V. ((2007)). *Nuevos Maestros Para América Latina*. Madrid: Morata S.L.

Delors, J. ((1996).). *Los Cuatro Pilares de la Educación*. México: Unesco-Alianza .

DINAMEP. ((2008-2013)). *DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL*. Recuperado el 24 de febrero de 2011, de Google: [http://www.educacion.gov.ec/\\_upload/dinamep.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf)

Educación, M. d. ((2007)). *Perspectivas de la educación en América Latina*. Recuperado el 24 de febrero de 2011, de Google Libros: [http://books.google.com/books?id=k6svGN6d\\_jgC&pg=PA189&dq=PLAN+DECENAL+DE+EDUCACION+C3%93N++ECUADOR&hl=es&ei=QDVITfqREoP88AbequSDBg&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCgQ6AEwAA#v=onepage&q=PLAN%20DECENAL%20DE%20EDUCACION+C3%93N%20%20ECUADOR&f=false](http://books.google.com/books?id=k6svGN6d_jgC&pg=PA189&dq=PLAN+DECENAL+DE+EDUCACION+C3%93N++ECUADOR&hl=es&ei=QDVITfqREoP88AbequSDBg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCgQ6AEwAA#v=onepage&q=PLAN%20DECENAL%20DE%20EDUCACION+C3%93N%20%20ECUADOR&f=false)

Flores, I. (26-28 de noviembre de (2003)). *¿Cómo estamos formando a los maestros de América Latina?* Recuperado el 12 de enero de 2011, de google: [http://www.dfpd.edu.uy/cfe/docentes/atd/proy\\_ley\\_educ/como\\_estamos\\_formando\\_maestros\\_america\\_latina\[1\].pdf#page=53](http://www.dfpd.edu.uy/cfe/docentes/atd/proy_ley_educ/como_estamos_formando_maestros_america_latina[1].pdf#page=53)

Fullan, M., & Hargreaves, A. (2004). *Herramientas para la actividad tutorial*. Recuperado el 3 de Enero de 2011, de google: <http://148.202.105.12/tutoria/pdfc/C4.pdf#page=29>

Gómez, J., & Hofstadt, C. ((2006)). *Competencias y Habilidades Profesionales para Universitarios*. Madrid: Días de Santos.

Guzman, S. (s.f.). *MALESTAR DOCENTE: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google: <http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/guzman.pdf>

Harasim et .al., H. 2., & 1998., C. ((2000)). *LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO DOCENTE EN LOS ESPACIOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google académico: <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>

LOGSE. ((1999)). *La Enseñanza de la Historia España*. Recuperado el jueves 17 de febrero de 2011, de Google Libros: [http://books.google.com/books?id=IKOqJr39IWIC&pg=PA84&dq=Situacion+laboral+del+docente&hl=es&ei=urVdTbTxJcyftwfhxPW0Cw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=IKOqJr39IWIC&pg=PA84&dq=Situacion+laboral+del+docente&hl=es&ei=urVdTbTxJcyftwfhxPW0Cw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false)

López, C. (s.f.). *La Educación una tarea de todas y todos*. Recuperado el 9 de Enero de 2011, de google: <http://www.educacionenvalores.org/spip.php?article2531>

Mahon., B. &. ((2009)). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google Libros: [http://books.google.com/books?id=tjYgXPt0zv4C&pg=PA39&dq=SITUACION+LABORAL+DEL+DOCENTE&hl=es&ei=HpVeTZWxG4T48AbUktToCw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=9&ved=0CF0Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=tjYgXPt0zv4C&pg=PA39&dq=SITUACION+LABORAL+DEL+DOCENTE&hl=es&ei=HpVeTZWxG4T48AbUktToCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CF0Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false)

Maldonado, S. ((2008)). *Calidad educativa y Condiciones de enseñanza y aprendizaje*. Recuperado el 12 de Febrero de 2011, de google: <http://www.agenciacta.org.ar/article7311.html>

Moltalvo, F. (s.f.). *Educación Técnica y Formación Profesional*. Recuperado el 14 de febrero de 2011,, de google: <http://www.retorural.com/publicaciones/PRESENTACIONFERNANDOMONTALVO.pdf>

*Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica*. (s.f.). Recuperado el 12 de febrero de 2011, de google: [http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe\\_docentes.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf)

Pedroza, N. ((2007)). *Reflexiones sobre las cuestiones de Género y la Formación Docente*. Recuperado el 12 de Febrero de 2011, de google: [http://iesecleston.buenosaires.edu.ar/Pedroza%20de%20Fasce\\_8.pdf](http://iesecleston.buenosaires.edu.ar/Pedroza%20de%20Fasce_8.pdf)

Ponce, J. ((2010)). *Políticas educativas y desempeño Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito- Ecuador: RisperGraf C. A.

Popkewitz, c. p. ((1985)). *La profesión docente*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google: [http://www.tesisnaxxa.net/TESIS\\_URV/AVAILABLE/TDX-1231107-141254//2%C1MBITOCONCEPTUALI.pdf](http://www.tesisnaxxa.net/TESIS_URV/AVAILABLE/TDX-1231107-141254//2%C1MBITOCONCEPTUALI.pdf)

Revilla, F. (2001). *La educación y su entorno. La comunidad educativa*. Recuperado el 5 de Enero de (2011), de google: [http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g\\_ent-co.htm](http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_ent-co.htm)

Rivkin, H. y. ((1998)). *Remuneraciones al pizarrón*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google académico: <http://www.dii.uchile.cl/~revista/ArticulosVol4-N1/Mizala-A%20y%20Romaguera-P.pdf>

Saavedra. ((1999)). *LA CARRERA DEL MAESTRO EN EL PERÚ FACTORES INSTITUCIONALES, INCENTIVOS ECONÓMICOS Y DESEMPEÑO*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google: <http://www.grade.org.pe/download/pubs/ddt/ddt32.pdf>

SENPLADES. (06 de Febreo de (2011)). *Objetivos para el Buen Vivir*. Recuperado el 12 de Enero de 2011, de google: <http://plan.senplades.gov.ec/objetivos-nacionales-de-desarrollo-humano>

Trabucco, F. ((1991)). *SENTIDO Y TRAYECTORIA DEL PENSAMIENTO ECUATORIANO*. Recuperado el 23 de febrero de 2011, de Google Libros: [http://books.google.com/books?id=n4Uy3109FBOC&pg=PA315&dq=carta+magna+en+el+ecuador&hl=es&ei=xjKtDLPE4S6tgfqs7XpCw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1&sqi=2&ved=0CgQ6AEwAA#v=onepage&q=carta%20magna%20en%20el%20ecuador&f=false](http://books.google.com/books?id=n4Uy3109FBOC&pg=PA315&dq=carta+magna+en+el+ecuador&hl=es&ei=xjKtDLPE4S6tgfqs7XpCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&sqi=2&ved=0CgQ6AEwAA#v=onepage&q=carta%20magna%20en%20el%20ecuador&f=false)

Tunnermann, C. ((2003)). *Universidad ante los retos del Siglo XXI*. Mérida México: UADY.

Úcar, J., & LLena, A. ((2006)). *Miradas y Diálogo en torno a la educación comunitaria*. España: Imprimeix.

Vaillant. (diciembre de (2004)). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. Recuperado el 19 de febrero de 2011, de Google: [http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion\\_profesion\\_docente\\_AL\\_vaillant.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf)

Vallejo, R. ((2006-2015)). *PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR*. Recuperado el 24 de febrero de 2011, de Google: [http://www.educacion.gov.ec/\\_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf)

## 8. ANEXOS

### ANEXO 1

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

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

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

- Educación b...

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

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

**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 áreas, etc.)	2
• Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	3
• Trabaja actualmente, pero ha trabajado antes como docente	4
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	5
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	6
• Otras situaciones (Especifique)	7

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

• Urbano	1
• Rural	2

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

• Si	1
• No	2

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

• Si	1
• No	2

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

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

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

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

• Institución educativa fiscal	1
• Institución educativa municipal	2
• Institución educativa particular	3
• Institución educativa fisco misional	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 P4, ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?**

• Educación Infantil	1
• Educación Básica	2
• Lengua y Literatura	3
• Químico Biológico	4
• Físico Matemáticas	5
• Ciencias Humanas y Religiosas	6
• Otras/ (especifique)	7

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

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

**P.6 ¿La relación laboral es/ era?**

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

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

Años	Meses
------	-------

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

• Si	1
• No	2

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

Años	Meses
------	-------

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

• Si	1
• No	2

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

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

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

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

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

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

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

• A tiempo completo	1
• A tiempo Parcial	2
• Por horas	3
• Otras (especifique)	4

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

años	meses
------	-------

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

años	meses
• Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	1

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

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

años	meses
------	-------

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

años	mes
------	-----

**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?**

**PARA TODOS**

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



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

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

• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), 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 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**

**A.1. Género:**

• Hombre	1
• Mujer	2

**A.2. Edad en años cumplidos**

**A.3. Provincia de residencia**

**A.4. Centro asociado donde estuvo matriculado**

**CUESTIONARIO 2**

**PARA AUTORIDADES DE 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 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 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

En caso de la 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
•	•
•	•
•	•

**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
•	•
•	•
•	•

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- .....
- .....
- .....

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

- .....
- .....
- .....

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

- .....
- .....
- .....

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

- .....
- .....
- .....

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

- .....
- .....
- .....

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

- .....
- .....
- .....

11. Los docentes de la institución, ¿Tienen habilidades adicionales como un factor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- .....
- .....


## ANEXO 2


### INSTITUCIONES Y LUGARES DONDE SE ENCUESTARON LOS DE LA UTPL



## ANEXO 3

### CERTIFICACIONES

 **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, periodo 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, periodo 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)**

Centro Preescolar Bilingüe

**CRAYOLA**

Gonzales 507 y Heriasso Tel. 2-521-42  
RUC 101109124001