



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

*“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN 2005 A 2010, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD  
DE GUAYAQUIL AÑO 2010 - 2011”*

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

AUTORA:

Norma Brígida Salvatierra Enríquez

MENCIÓN:

EDUCACIÓN INFANTIL

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Dra. Nora Erique O.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

Junio 2011

# CERTIFICACIÓN

**Dra. Nora Erique**

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

## **CERTIFICA:**

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

---

Loja, Junio del 2011

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

Norma Brígida Salvatierra Enríquez, declara ser autora del presente trabajo de Fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

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

---

CI: 0910013341

## **AUTORÍA:**

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

---

CI: 0910013341

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Norma y Alfredo, a mis hermanos Vicky y Fito, y a mi abuelita Victoria, este sencillo y modesto trabajo, quienes con sus sabios consejos y apoyo incondicional me incentivan a esforzarme cada día.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, creador del universo, por la vida y la fortaleza que día a día me brinda para solventar con soltura cada devenir de la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por su labor académica desplegada a lo largo de su vida institucional, forjando profesionales que aportan al desarrollo de nuestro país.

A mi Tutora de Tesis, Dra. Nora Erique, quien ha sido un pilar fundamental de esta investigación.

A mi familia quienes con su sacrificio y esfuerzo apoyaron a la culminación de esta importante etapa personal y profesional.

A todos quienes de una u otra manera colaboraron con la realización de este trabajo.

Mi infinito agradecimiento.

La Autora

# INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje .....	10
3.1.4 El género y la profesión docente.....	12
3.1.5 Síntesis .....	15
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	16
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	17
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	18
3.2.3 Políticas educativas.....	19
3.2.3.1 Carta Magna.....	21
3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo/Plan del Buen vivir...	22
3.2.3.3 Ley de Educación.....	25
3.2.3.4 Plan Decenal de Educación.....	26
3.2.3.5 DINAMEP .....	28
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	30
3.2.5 Síntesis.....	33
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	34

3.3.1	Definición .....	35
3.3.2	Competencias profesionales .....	35
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	38
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	41
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador .....	43
3.3.6	Síntesis .....	45
4.	METODOLOGÍA.....	46
4.1	Diseño de la investigación .....	46
4.2	Participantes de la investigación.....	47
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
4.3.1	Técnicas.....	47
4.3.2	Instrumentos.....	48
4.4	Recursos.....	48
4.4.1	Humanos.....	48
4.4.2	Institucionales.....	48
4.4.3	Materiales.....	48
4.4.4	Económicos.....	49
4.3	Procedimiento.....	49
5	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	51
5.2	Situación laboral .....	56
5.3	Contexto laboral.....	68
5.4	Necesidades de formación .....	77
5.5	Discusión de los resultados.....	80
5.6	Análisis de la entrevista a las Autoridades.....	83
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	87
6.1	Conclusiones .....	87
6.2	Recomendaciones.....	88
7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	89
8	ANEXOS .....	91

# 1. RESUMEN

Con el fin de determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, graduados durante los años 2005 a 2010 y que ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes especializaciones, propone la presente investigación con carácter cualitativo y cuantitativo, tipo puzzle; elaborada por sus egresados del año 2010 de la modalidad abierta y a distancia, los mismos que apoyándose en entrevistas tanto a los Titulados como a los Directivos de las Instituciones Educativas donde laboran y en la información de las diferentes Instituciones Gubernamentales y Organismos relacionados al ámbito educativo, lograron enriquecer y cumplir con el objetivo principal de este trabajo de investigación.

Para el presente trabajo, se realizó un análisis personal de los datos estadísticos obtenidos en la recopilación de información, de una muestra de doce profesionales que residen en la ciudad de Guayaquil y que corresponden al universo de titulados de los últimos cinco años de la Escuela de Ciencias de la Educación a nivel nacional, tarea que se llevó a cabo con un nivel aceptable de participación por parte de los entrevistados.

Esta investigación permitió realizar un diagnóstico de la realidad laboral de los titulados y de las necesidades básicas de formación profesional, para definir el perfil y competencias de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación prepara y pone al servicio de la sociedad ecuatoriana en las diferentes instituciones educativas a nivel nacional.

Como complemento a la investigación, se realizó una breve exposición de los requerimientos, contextos y legislaciones del sistema educativo ecuatoriano que influyen en la práctica y el actuar docente de los participantes del presente documento.

Este documento expone el punto de vista de la autora y de los participantes, que podrían transformarse en alternativas viables y factibles, aplicadas al ingreso y continuidad académica de futuras generaciones en la Escuela de Ciencias de la Educación.

## 2. INTRODUCCION

Para la UNESCO<sup>1</sup>, la educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos; sus instrumentos normativos estipulan las obligaciones jurídicas internacionales del derecho a la educación que deben cumplirse por parte de las naciones.

Es deber de las sociedades reconocer, que es el elemento humano el que tiene importante participación en la calidad y calidez de la educación, por tanto la función del docente está definida y debe ser reconocida como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico.

Este es el caso de Finlandia, que posee el sistema educativo más prestigioso del mundo, sistemáticamente situado en los primeros puestos del ranking por excelencia, el informe PISA<sup>2</sup> que elabora la OCDE<sup>3</sup>. Hablamos de un país en el que el 71% de sus 5,3 millones de habitantes obtiene un título universitario, el aspecto más relevante para este reconocimiento es la gran valoración que recibe la figura del docente. Aún cuando su sueldo medio, oscila alrededor de los 3.400 euros, cifra no muy alta en Europa, el prestigio que posee en la sociedad finlandesa hace que dicha profesión sea una de las más solicitadas por los estudiantes.

En una mirada a las políticas educativas que se implementan en América Latina revisemos los acuerdos de carácter internacional, principalmente, aquellos que han definido las Reformas Educativas en países como el nuestro.

La Conferencia Mundial de Educación para Todos (Jontiem 1990) respaldada por la Declaración de Derechos Humanos y el Foro Mundial de Educación de Dakar (Senegal, 2000) ratifica la posición de “mejorar la condición social, el ánimo y la competencia

---

1 UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ,vinculada a la ONU, creada en 1945 con el fin de contribuir a la paz y a la seguridad mundiales a través de la educación, fomentar el respeto universal por la justicia, el estado de derecho y por los derechos fundamentales y libertades públicas.

2 El Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o Informe PISA por sus siglas en inglés (*Programme for International Student Assessment*) y en francés (*Programme international pour le suivi des acquis des élèves*) se basa en el análisis del rendimiento de estudiantes a partir de unos exámenes mundiales que se realizan cada tres años y que tienen como fin la valoración internacional de los alumnos. Este informe es llevado a cabo por la OCDE, que se encarga de la realización de pruebas estandarizadas a estudiantes

3 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es una organización de cooperación internacional, compuesta por 34 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1960 y su sede central se encuentra en el Château de la Muette, en la ciudad de París, Francia

profesional de los docentes”. Esto plantea a la formación inicial de los docentes y el fortalecimiento profesional como prioridades, para avanzar hacia la meta de una “Educación para Todos”. (Fundación Foro Educativo)

En países como Costa Rica, en la mejor preparación y desempeño de los educadores intervienen varias dimensiones que se entrecruzan, aquellas asociadas a la formación inicial que se refiere a las universidades, la estabilidad laboral, la organización de la jornada docente y la razón entre los números de educadores y estudiantes, la evaluación docente, la estructura de incentivos docentes, y el sistema de la supervisión educativa.

En Chile, la preocupación por lograr la calidad en la educación ha motivado a que las universidades e institutos profesionales que imparten carreras de Pedagogía, el Colegio de Profesores y el Ministerio de Educación, trabajen en conjunto para enfrentar los desafíos de mejorar la formación docente. Además de prestar una educación inicial docente, existen planes de apoyo económico para que los docentes continúen con su formación profesional, lo que ha generado un incremento en la población estudiantil en las carreras de pedagogía de pregrado y postgrado, Becas, programas de perfeccionamiento en el extranjero y una remuneración aumentada en un 30%. Sin embargo las propuestas no se hacen cargo de la flaqueza más grave del sistema, que es la alta deserción de profesores debido a la baja remuneración.

En Ecuador, la educación formal docente se imparte entre las Universidades e Institutos pedagógicos de educación superior, fiscales y particulares (incluidos interculturales y bilingües) legalmente aprobados que imparten una educación continua y de postgrado en carreras con especialidades en Ciencias de la Educación.

La aplicación de políticas de Estado y Proyectos educativos promueven la preparación y capacitación fundamental de los docentes para mejorar la enseñanza y un mejoramiento sustancial de la calidad educativa ecuatoriana.

Por tales motivos, la Universidad Técnica Particular de Loja, con la responsabilidad de ser parte del desarrollo nacional, y como partícipe de una educación de calidad, propone mediante la investigación de la Situación Laboral de sus titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, determinar si el proceso de formación a distancia que ofrece a

sus estudiantes desde 1976 y la titulación de los mismos, responde a las demandas tanto de los docentes como de sus empleadores.

En un estudio específico, se propone como objetivo principal definir la situación laboral actual en la que se encuentran los titulados de anteriores promociones. Como Objetivos específicos, se pretende caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados, los requerimientos y competencias que debe poseer el docente, y determinar la relación entre la formación docente y su inserción en el ámbito laboral.

Este aporte investigativo, no solamente se centrará en los egresados, sino que se intervendrá en las expectativas, puntos de vista y opiniones de quienes ofrecen plazas de trabajo a los titulados de esta Universidad.

La investigación es de tipo exploratoria, se basa en las encuestas personales aplicadas a 8 participantes de una muestra total de 12 licenciados de la Facultad de Ciencias de Educación entre los años 2005 al 2010 de la ciudad de Guayaquil, con cuestionarios tomados de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Actividad que presentó complicaciones debido a la falta de disposición e interés de los titulados, al cambio de residencia y por no haber podido ser localizados; razones por las cuales la mayoría de las entrevistas fueron realizadas vía telefónica.

La información sobre la situación socio laboral de los graduados será el instrumento básico para orientar, acompañar y dar asistencia, humana y profesional a los estudiantes del Programa de Licenciatura de las Facultades de Ciencias de la Educación de la UTPL, sirviendo de referente para potenciar la relación entre agentes académicos y agentes del ámbito laboral.

Este trabajo comprende también, información de referentes teóricos, conceptuales y legales, que junto a los datos estadísticos y anexos, brindarán una visión completa y comprensible del problema, cumpliéndose de esta manera con los objetivos propuestos y brindando al lector la oportunidad de conocer desde otro punto de vista la realidad de la situación docente y educativa de nuestro país.

## **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

La educación a través de los tiempos ha sido un mecanismo de movilidad social, frente a los desafíos del presente siglo constituye una herramienta de progreso, no solo para acceder a mayores ingresos y realización personal, sino también para conseguir el ideal de paz, libertad y justicia a nivel mundial.

El sistema educativo de un país depende no solamente de las políticas educativas que la nación implante, o de leyes y reformas, más bien y principalmente depende del elemento humano, representado por los profesionales de la docencia, quienes con la aplicación de sus conocimientos y estrategias contribuyen a alcanzar la meta de una educación de calidad y calidez.

La valoración que la sociedad brinda al docente, es sin duda la pauta para generar cambios y fines en la educación.

Lamentablemente y a nivel mundial principalmente en los países en vías de desarrollo existe malestar de los docentes.

Es conocido a nivel nacional, que la situación del Magisterio Ecuatoriano es muy compleja, los problemas de la realidad del aula se asocian directamente con la inconformidad profesional debido a múltiples factores, tales como la dificultad de acceso a la actualización, ambientes no idóneos de trabajo, la poca apreciación de su labor, altas tasas de desempleo y principalmente las bajas remuneraciones que perciben y que no se justifican ante las exigencias de la sociedad, motivos que obligan a muchos de los titulados en docencia, acceder a otras plazas de trabajo que no precisamente están relacionadas con su especialidad, exponiéndose no solamente al abuso y desgaste, sino al desprestigio de su trabajo docente, que en la mayoría de los casos es desatendido por el profesional debido al estrés y cansancio mental.

Independientemente del establecimiento donde culminaron sus estudios profesionales, la evolución laboral de los titulados en la actualidad, depende básicamente del nivel de sus competencias.

El estado ecuatoriano con el fin de responder a esa necesidad de la sociedad y del profesional de la educación, está aplicando cambios de estructura y reformas económicas que permitirán a los docentes gozar de mejores ingresos, que repercutirán en su preparación y actualización profesional. Tales cambios no sólo están dirigidos a los maestros sino a la estructura educativa en general, futuras implementaciones y mejoras en las instituciones educativas, que facilitarán el trabajo docente y mejorarán la calidad de la educación.

### 3.1.1 FORMACION INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

“Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” Tedesco 4(1998).

Según Eduardo Fabara Garzón (2004)<sup>5</sup>, las instituciones de formación de los docentes en el Ecuador han seguido un proceso evolutivo: desde finales del siglo XIX hasta la mitad del siglo XX, han sido las escuelas normales las que tuvieron a su cargo la formación de los profesionales de la educación.

Fabara toma una cita de *Uzcátegui (1981)* quien expresa que como resultado de la revolución liberal que estableció en el país la educación laica, se crearon los colegios normales Juan Montalvo (1900) para varones y Manuela Cañizares (1901) para señoritas a comienzos del siglo XX, los mismos que formaron a los normalistas durante más de 70 años y recibieron el apoyo de las misiones alemanas que llegaron a Ecuador desde 1913 en adelante.

---

4 Juan Carlos Tedesco, Director del Instituto Internacional de Planificación Educativa (Buenos Aires) Ex Ministro de Educación de la República de Argentina en 2010 Fue Director del IIPE/UNESCO, Buenos Aires desde su creación hasta el año 2005.

5 Eduardo Fabara Garzón, Doctor en Filosofía, SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL Y EN SERVICIO EN COLOMBIA, ECUADOR Y VENEZUELA, informe para la UNESCO 2004

En 1938, en Ecuador, el gobierno del general Alberto Enríquez Gallo creó las escuelas normales rurales con estudios en el nivel secundario para atender preferentemente a la población indígena y campesina, que en ese tiempo era mayoritaria en el país

Actualmente, la formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas. Existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos han formulado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera.

Nuestro país no tiene una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación de los docentes. En Ecuador funcionan 60 universidades reconocidas por el desaparecido Conesup, de las cuales 46 tienen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado, los que suman 757, según la información estadística del Conesup.

Es necesario destacar que hay dos universidades particulares que ofertan especialidades para la educación técnica. Esta es una iniciativa muy interesante, dado el gran déficit de profesores en estas áreas que tiene el sistema educativo nacional En el Ecuador existen

varias instituciones a nivel público y privado que brindan la oportunidad de obtener un título docente.

### 3.1.2 LA CONTRATACION Y LA CARRERA PROFESIONAL

Dentro del mercado laboral podemos hablar de campo ocupacional y campo profesional. En el primero se hace referencia a la inserción laboral, en general; no hay especificaciones de jerarquías, niveles de distribución de los salarios y de formación académica; mientras tanto el campo profesional es el espacio de inserción laboral a trabajadores de una profesión determinada.

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las Leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

La contratación del personal docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

Para el ingreso al magisterio nacional, se toma en cuenta los títulos de: Bachiller en Ciencias de la Educación, los cuales se suspendieron desde 1995 y los otorgaban en los colegios de los Institutos Superiores Pedagógicos; Profesor de educación básica o inicial, que se otorga en los ISPED; Profesor de educación básica intercultural bilingüe, que es otorgado por los IPIB, y, Licenciado en Ciencias de la Educación que es otorgado por las Universidades, con las diferentes menciones, ya sean Básica, Parvularia, Inicial, Mención en Matemáticas, entre otros.

Todo docente que ha sido nombrado tiene derecho a la estabilidad de sus funciones y debe iniciar laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

La carrera docente como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva.

En el caso del servicio docente, se incluye a) profesores, b) administradores, c) supervisores. En el servicio técnico docente se incluye a) técnico docente, b) jefe y c) supervisores.

En términos de movilidad se establecen las figuras de cambio, permuta y promoción. El cambio se puede solicitar después de tres años lectivos completos de haber laborado en un sitio; la permuta debe ser solicitada por los dos docentes que la quieren realizar siempre y cuando no afecte el escalafón; por su parte las promociones se entienden como el paso de un profesional de la Educación a una función jerárquica superior, se obtiene solo mediante concurso de méritos y oposición.

La carrera docente incluye un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su titulación, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones.

El ascenso de una categoría a otra, se obtiene por tiempo de servicio (cada 4 años sector urbano y 3 años en el sector rural) o por mejoramiento de título.

Los salarios de los profesores se definen en función del salario mínimo vital general, se establece acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirven como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación. Quienes desempeñen funciones de dirección se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría.

Estas funciones están definidas en orden jerárquico de mayor a menor de la siguiente manera: a) para el servicio docente, b) docentes administrativos, c) administración provincial y d) administración central. Al interior de cada una de ellas también se da una

jerarquización por nivel que inicia en el de inicial o preprimario y avanza hasta el nivel de media.

El docente cesará sus funciones por las siguientes causas: a) incompetencia profesional comprobada, b) violación de las Leyes y reglamentos que regulan la educación en el país, c) renuncia, d) enfermedad que lo incapacite para el trabajo, e) destitución ó f) jubilación. Sólo se contempla la posibilidad de reingreso para los docentes que hayan cesado en sus funciones por enfermedad si comprueban su restablecimiento. El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 de edad como mínimo. (OREALC/UNESCO, 2006).<sup>6</sup>

En el caso de las Instituciones particulares, la contratación depende de la oferta educativa de la institución.

Con respecto a la estabilidad, el sector educativo privado aplica contratos de trabajo a tiempo definido, por lo general se firman contratos todos los años, previo a una revisión de las funciones del docente.

El salario en este sector depende básicamente de los directivos y de la categoría de la institución; el horario laboral es de ocho horas y en ocasiones se extiende por actividades extracurriculares dentro y fuera del establecimiento educativo.

### 3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La educación es el único sistema que funciona como motor para el mejoramiento y desarrollo de la sociedad, por lo tanto si un país tiene una educación con calidad y calidez se puede considerar que optará por un futuro exitoso.

En el Ecuador a lo largo de su historia, la calidad de la educación ha sido inferior a la de otros países de América Latina, realidad que se reflejó con la obtención de calificación “D”, que corresponde a deficiente, según el Informe de Progreso Educativo, Calidad con Equidad: el desafío de la educación ecuatoriana, publicado por varias entidades en el 2006 y en el análisis británico Knowledge Economic Index (KEI), que evalúa la

---

<sup>6</sup> Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO

preparación de los países para una economía globalizada, ubicó, en una escala de 1 a 10, al Ecuador en el puesto número 14 de 15, con 3,21 puntos en su último estudio del 2004.

Las condiciones físicas y materiales en las que laboran algunos docentes no son satisfactorias, la infraestructura educativa es obsoleta y mal mantenida, la carga de trabajo se ubica entre forzada y muy forzada, lo que afecta el estado de salud de los profesores, los aspectos que repercuten en esta carga de trabajo son: permanecer de pie durante mucho tiempo, forzar la voz para dictar clases y trabajar en ambientes ruidosos, aulas que sobrepasan la capacidad para un aprendizaje óptimo, los bajos salarios que obligan al docente a buscar otras fuentes de trabajo que completen su canasta básica limitándolos a permanecer por años sin perfeccionarse ni mejorar su nivel académico, lo que repercute en los estudiantes y en la sociedad en general.

Mientras esto sucede en el ámbito público, en el privado, la situación no varía mucho, ya que para algunos propietarios y directivos de establecimientos privados la educación es considerada un “negocio”.

A pesar de que el ambiente, la infraestructura y las condiciones de trabajo son muy buenas y en algunas instituciones privadas es excelente; tampoco se considera al maestro, salarios que no reflejan los altos costos que perciben de los estudiantes y en otros casos, si percibe un mejor sueldo, el docente privado es explotado a tal punto que permanece más tiempo en la institución realizando tareas extras con o sin alumnos.

En cuanto a estabilidad laboral, el maestro público que posee nombramiento puede acogerse a la jubilación o no a manera voluntaria y se somete a un escalafón salarial; por el contrario el maestro de instituciones particulares está sometido a un contrato laboral que puede finiquitar por ambas partes, que en la mayoría de los casos es terminado por parte del contratante sin previo aviso.

Preocupados por mejorar el sistema educativo, el Gobierno del Ecuador ha incrementado su aporte desde el año 2006.

Según la UNESCO, el país debería gastar aproximadamente el 6% de su PIB en la educación para mantener un sistema eficiente y sostenible”.

En la actualidad, para el año 2011, el Gobierno amparado en las leyes esta realizando cambios para el sistema educativo, que van desde el incremento del presupuesto para este sector, así como el mejoramiento de salarios y por consiguiente calidad de vida para los educadores, así también el mejoramiento de la infraestructura escolar tanto rural como urbana en todo el país.

#### 3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estas dos últimas décadas, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad.

No es una tarea fácil, porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia, y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida.

A lo largo de los años se puede ver, hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer, y cómo pequeños detalles que no parecen tener mucha importancia, tales como expresiones del lenguaje, dejan a la mujer un segundo plano.

La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

Recordando un poco el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, podemos dar un vistazo en el año 1913, cuando, Doña Matilde Hidalgo (posteriormente de Procel), se convirtió en la primera mujer bachiller del Ecuador, pese a los acosos de sus compañeros, la primera profesora, la primera Doctora en Medicina y la pionera en toda Latinoamérica en ejercer el voto.

En 1923, las maestras se comprometen a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pide más que profesionalismo, decencia. Para moralizar a la nueva

generación las virtudes morales eran lo más importante. Se esperaba que las docentes educaran con el ejemplo de la buena moral a los bárbaros que desconocían cómo comportarse.

A diferencia de nuestros países latinoamericanos, en los países anglosajones el magisterio surge a partir de los movimientos feministas. En Ecuador la educación está por demás alejada de las reivindicaciones feministas. Para las mujeres el dedicarse a la docencia significó la oportunidad pública de exponer sus ideas, abrir sus horizontes, y en cierta forma liberarse del estigma de la sociedad machista.

En nuestro país la formación docente ha sido encargada principalmente a los Institutos Pedagógicos, instituciones que han sido en su mayoría feministas y que en sus aprendizajes y prácticas que han constituido sus planes de estudio han privilegiado la enseñanza de asignaturas asociadas con los roles tradicionalmente femeninos, tales como la economía doméstica.

Las mujeres se fueron instalando paulatinamente en el oficio de maestras por que debían permanecer cerca del hogar, mientras que los hombres optaron por migrar a otros destinos. En los primeros años de vida del Ecuador la Educación inicial y la Básica primaria eran encargadas a las mujeres, hasta que sus estudiantes tuvieran los 12 años, para que consolidaran hábitos y afianzaran procesos memorísticos en su aprendizaje; y para cuando debieran formar el carácter y los procesos de aprendizaje estuvieran encaminados a la creatividad y a la científicidad, eran guiados por el hombre.

La referencia a estos dos estudios históricos es ilustrativa ya que establece a partir de una arraigada tradición pedagógica, fundada en los principios de la pedagogía católica, algunos de los rasgos que reviste la docencia, hoy en día, como profesión: Su feminización y su subvaloración representada en salarios bajos y jerarquización en las relaciones institucionales.

En los procesos actuales de formación docente es primordial incorporar conocimientos y reflexiones sobre indicadores de equidad, en especial lo que tiene que ver con género. Sin embargo, el medio educativo y la sociedad en general propicia más oportunidades al hombre que a la mujer y destina hasta la especialidad que debería tomar enmarcada en su género, por ejemplo en los jardines de infantes y en las escuelas hasta el segundo

año básico se ve con agrado que sea una maestra que esté a cargo de los niños y niñas; porque ellas son más dulces, tiernas y cariñosas.

Habría que reflexionar sobre lo que acontece en la institución educativa, ya que en ella es evidente la distinción entre docentes hombres y mujeres por niveles de salario, estatus académico, cargos directivos y funciones dentro de la escuela.

Con respecto a la formación continua o perfeccionamiento docente, existe mayor incremento de las maestras hacia la realización de estudios para acceder a niveles profesionales y de postgrado, para desempeñarse en áreas y niveles de la docencia antes mayoritariamente masculinas (tecnologías, docencia universitaria, manejo de la palabra en público, investigación). Esto también se busca mediante la asistencia a eventos académicos, a través de cargos de dirección y de posturas críticas frente a las disposiciones propias de las reformas educativa. Sin embargo, no es completamente cierto que sea ésta una tendencia homogénea para el conjunto de la población docente femenina, más aún cuando se siguen observando accesos diferenciales a la ciencia y la tecnología, así como a la docencia universitaria. (Buenas tareas.com)

Según el (SINEC)<sup>7</sup> para el año 2006 en el país se registraron 192848 maestros de los cuales 117823 son mujeres y 75025 son hombres, en la región costa hay 58151 maestras y 30660 maestros, en la región sierra, 54532 mujeres y 38656 hombres; y en la amazonia 5140 mujeres y 5709 hombres. (SINEC, 2006)

---

7 SINEC: Sistema Nacional de Estadísticas Educativas en Ecuador

### 3.1.5 SÍNTESIS

Este capítulo permite tener una visión más clara a la situación social y de género en el ámbito educativo, los mismos que han pasado por cambios a lo largo de la historia de nuestro país y que es similar a naciones hermanas de Latinoamérica.

La educación en la actualidad tiene como finalidad lograr una sociedad de conocimientos y saberes, en base a competencias, el cómo hacer y el saber hacer, hacen la diferencia para lograr una educación para todos con calidad, equidad y sobre todo eficiente.

El desafío actual es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta, en forma diferente, a la transmisión y la reproducción del conocimiento.

Estos cambios implican que el docente en formación se vincule tempranamente a la realidad educativa, una formación ética con valores, y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y el desarrollar su labor pedagógica con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

Por esta razón es importante una modificación en la política y la economía de la educación, si en la actualidad se habla de educación de calidad, donde el docente juega un papel sumamente importante.

El maestro es entonces un ser privilegiado en la construcción no sólo de la cultura, sino, de la sociedad.

Con todo lo anterior el docente aparece como punto central y factor prioritario de la deseada calidad de la educación, el trabajo y las funciones que desempeña en su labor docente son la clave que determinan el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y a largo plazo la formación de la nuevas generaciones.

### 3.2 CONTEXTO LABORAL

El sistema educativo ecuatoriano se ha visto afectado por una serie de problemas a lo largo de la historia, la crisis social, económica y de altos niveles de corrupción, por el que ha atravesado el país, han traído consigo un problema social, ya que en lugar de estar en relación con las actividades productivas, el desarrollo científico, tecnológico, y contribuir con la mejora de la calidad de vida y al desarrollo integral de la sociedad, se ha convertido en un sistema estancado en otras épocas, situación que preocupa no sólo al Estado Ecuatoriano sino también a la comunidad de organizaciones no gubernamentales y a la sociedad civil en general.

El funcionamiento del sistema educativo ecuatoriano tiene notable influencia en los niveles de desigualdad educativa. Los recursos existentes, el apoyo a las familias, los criterios de admisión de los alumnos en las escuelas, el número de alumnos por aula, la formación y motivación de los profesores, las facilidades para que los alumnos continúen sus estudios, los materiales disponibles en el aula y los criterios de evaluación establecidos, son condiciones generales que tienen mucha relación con los índices de escolaridad y con los resultados que obtienen los alumnos.

Los procesos de desarrollo y de realización integral de la nación no compaginan con los resultados de la acción del sistema educativo ecuatoriano, y desde luego este no responde a los intereses de la población, agravado por una desvinculación casi total de la comunidad con los procesos de educación.

Pero uno de los problemas más evidentes es la falta de preparación de los docentes y su actualización. En este sentido, las universidades como entidades formadoras de profesionales y se constituyen en parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y sociológicamente sostenible de las personas, las comunidades y la sociedad, por consiguiente, la universidad tiene que emprender acciones que permitan poner en concordancia la formación de sus profesionales con las necesidades sociales.

Todos los problemas anteriores se manifiestan en el desfase entre la educación que el estado brinda a los ecuatorianos y las necesidades de desarrollo socioeconómico y cultural del país.

### 3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Partamos del concepto de entorno, que se entiende como el ambiente o lo que rodea a una cosa o persona y que define las condiciones necesarias para que algo funcione. El entorno está compuesto por las condiciones y circunstancias físicas, sociales, económicas, intelectuales o históricas que le permiten su existencia.

El diseño de cualquier entorno requiere de una mirada profunda sobre el pasado, de una visión anticipada sobre el futuro y, fundamentalmente, de un enfoque situado en el tiempo presente. Es sabido que no existe futuro sin un presente que lo realice.

El sistema educativo ecuatoriano ha sido objeto de varias transformaciones, en cuanto a la organización del currículo, estrategias metodológicas y la utilización correcta de las técnicas activas que promueven el desarrollo de: valores, destrezas y habilidades de los niños y niñas.

El diseño del entorno educativo será entonces el diseño del ambiente y de las condiciones necesarias, para que la relación de mutua conveniencia entre el sistema educativo y comunidad pueda emerger.

En cuanto a las instituciones educativas y su participación en la optimización del entorno educativo, es importante conocer el ámbito, costumbres, tradiciones y el medio en que se desenvuelve el educando. Por lo tanto es de gran importancia la utilización de técnicas activas, que permitan desarrollar en los estudiantes actitudes críticas, creativas y de participación. El aula debe ser un verdadero “laboratorio del conocimiento”, donde las experiencias y vivencias que traen los alumnos sirvan de base para una mejor orientación en proceso de enseñanza. La propuesta curricular da la verdadera dimensión integral, donde se abre al niño un espacio de interacción; en el que mediante actividades desarrolladas en una atmósfera lúcida placentera tiene posibilidades de integrarse dominar destrezas y habilidades que le darán la capacidad de conocerse, descubrir y expresarse en su entorno.

Comunidad educativa se refiere al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es

conveniente dejar claro que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar de las instituciones educativas.

La existencia de una comunidad educativa no garantiza las condiciones óptimas para conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica.

La importancia de la educación para una sociedad supone un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma.

Es necesario que actualmente las comunidades educativas avancen con proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía

### 3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

Los avances tecnológicos mundiales y la mejor distribución de la riqueza de todas las sociedades han puesto en cuestionamiento los sistemas educativos a nivel global.

La calidad de la educación garantiza la transformación de la sociedad, cualquier proceso de formación educativa debe estar orientado a la optimización y logro de esta condición.

Todo sistema educativo que se considere eficiente no será, entonces, aquél que tenga menos costo por alumno, sino el que optimizando los medios de que dispone, sea capaz de brindar educación de calidad a toda la población.

El gobierno del Ecuador a través del MEC<sup>8</sup> tiene como objetivo central el incremento progresivo de la calidad y la calidez de la educación y del todo el sistema educativo, emprendiendo diversas acciones estratégicas, amparándose en las directrices dadas por la Constitución de la República (2008) y el Plan Decenal de Educación (2006-2015), definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación.

En este plan se precisa, entre otras directrices:

---

<sup>8</sup> MEC: Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

### 3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS

Se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social<sup>11</sup> y, dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos.( Pablo Imen)<sup>9</sup>

Es un conjunto de reflexiones sobre la educación, de soluciones, estrategias respaldadas en un marco jurídico, para una etapa determinada con el propósito de que la educación se convierta en un medio de desarrollo nacional.

Los que quieren plantear una política educativa, es decir el Estado e instituciones afines a la educación, maestros, partidos políticos, organismos internacionales, etc., deben partir de su propia concepción de la vida, analizar el fenómeno educativo en su conjunto; en sus aspectos generales para dar soluciones, fijar nuevas hipótesis, hacer críticas al sistema vigente en base de un diagnóstico de la realidad histórica, económica, social, etnográfica, cultural, influencias externas e influencias sociales, caso contrario la política educativa fracasaría.



<sup>9</sup> El fantasma de la desigualdad educativa( Pagina 12 )26- 06- 2006 Por Pablo Imen(\* Docente e investigador de la UBA, coordinador del Departamento de Educación del Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini)

La educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país, por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador. En esta perspectiva, el Consejo Nacional de Educación, dentro del Plan Decenal 2006-2015, acordó las siguientes políticas:

1. Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de los niños y niñas al mundo globalizado.
3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica.
4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo.
5. Erradicación del analfabetismo y educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.
6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.
7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas.
8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

### 3.2.3.1 CARTA MAGNA

La Constitución del Ecuador en la sección Quinta sobre la educación Garantiza el derecho a la educación de todos los ciudadanos, **Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

**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. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será 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.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Tomado de la Constitución Ecuatoriana 2008.

### 3.2.3.2 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO / PLAN DEL BUEN VIVIR

El plan se basa en una serie de orientaciones y principios orientados hacia el buen vivir, lineamientos que deberán cumplirse desde el 2009 al 2013 y abarca una serie de transformaciones delineadas por la Revolución ciudadana (Gobierno Constitucional del Econ. Rafael Correa), y que han sido plasmadas en la Nueva Constitución del Ecuador.

Para el ámbito de la educación se propone lo siguiente:

***Revolución económica, productiva y agraria***, para superar el modelo de exclusión heredado y orientar los recursos del Estado a la educación, salud, vialidad, vivienda, investigación científica y tecnológica, trabajo y reactivación productiva, en armonía y complementariedad entre zonas rurales y urbanas.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales. Sin embargo, el significado más profundo del Plan está en la ruptura conceptual que plantea con los idearios del Consenso de Washington (Salida ideológica a la crisis del capitalismo que surge de una conferencia realizada por el Institute for International Economics, en Washington, en 1989.) y con las aproximaciones más ortodoxas del concepto de desarrollo.

El Buen Vivir forma parte de una larga búsqueda de modos, formas de vida que han impulsado los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal.

En el caso ecuatoriano, dichas reivindicaciones fueron incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social.

***Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento a través de ciencia, tecnología e innovación***

La educación superior y la investigación asociada a ella deben concebirse como un bien público en tanto su desarrollo beneficia a la sociedad en su conjunto más allá de su

usufructo individual o privado. Ecuador es uno de los países latinoamericanos con menores coberturas de educación superior, es, entonces, una prioridad aumentar el acceso a este nivel educativo. A la par, se debe garantizar igualdad de oportunidades para todas y todos.

Para ello, en primer lugar se debe lograr que el nivel socioeconómico no constituya un impedimento para ingresar ya sea a través de becas, ayudas económicas, cuotas o créditos educativos.

Esto, sin menoscabar la importancia de que operen criterios meritocráticos. En relación a esto último, debe implementarse un sistema de nivelación que permita dar tratamiento a las desigualdades educativas existentes en los niveles inferiores.

Especial importancia habrá que prestar al control de las diferentes ofertas formativas involucradas en el conjunto de instituciones que integran el campo de la educación superior -universitaria y no universitaria-, a fin de que esta diversidad no involucre desigualdades en términos de calidad y por ello participe de una lógica segmentadora y reproductivista de una sociedad injusta.

También se deben atacar otras formas de discriminación negativa -tanto en el acceso como en el proceso de formación- producto de consideraciones de tipo religioso, cultural, étnico, político- partidario, género, opción sexual, etc.

Es indispensable, para garantizar la calidad, sostener la máxima objetividad, imparcialidad y los más altos estándares para evaluar y acreditar a las instituciones de educación superior, sus programas y carreras.

Asimismo, se vuelve imprescindible que las personas con más formación y más experiencia investigativa y en docencia, accedan a una carrera académica-investigativa.

Por otra parte, la investigación que se realiza en las universidades debe transformarse en uno de los principales puntales de la transformación de la economía primario exportadora. Resulta indispensable ligar la investigación producida en las universidades a los institutos públicos de investigación a fin de crear sinergias que permitan aportar valor agregado a la industria nacional.

Dado el rezago que tiene el país en investigación, debe ser prioridad de la cooperación internacional la transferencia tecnológica y de conocimientos que apunten a una satisfacción de necesidades básicas más eficiente y con calidad así como a la consolidación de la industria nacional.

De la misma forma, toda inversión extranjera directa deberá ser portadora de tecnología y de conocimiento que puedan ser aprovechados como parte de su desarrollo endógeno, sin estar sometido a condicionalidades y dependencias.

Dado que la biodiversidad es una de las principales ventajas comparativas, es prioritario generar información a partir de esta riqueza natural a través de investigación y ciencias básicas y aplicadas que puedan desarrollarse en armonía con su objeto.

En este marco, es fundamental contar con un banco de germenoplasma, tejidos y ADN. De la misma forma, la construcción de una “*biópolis*” implica investigar todo aquello ligado a la producción, transmisión y consumo de energías alternativas limpias y eficientes.

De igual manera, deberá ser política pública la inversión en talentos humanos que estudien prioritariamente en áreas específicas ligadas a las necesidades de desarrollo del país, a través de becas para estudios de postgrado en universidades de primer nivel.

Dentro del mismo campo, deben existir políticas concretas para evitar la fuga de cerebros así como acciones para repatriar a ecuatorianas y ecuatorianos altamente formados. En esta línea, el país deberá fomentar programas de movilidad estudiantil principalmente de cuarto nivel, de docentes e investigadores a nivel interregional e internacional en búsqueda de generar redes de intercambio y generación de conocimiento.

Finalmente, se debe garantizar la responsabilidad indelegable estatal y del gobierno (y no el papel subsidiario y desertor que ha tenido en las últimas décadas) en la elaboración de políticas públicas para el campo, so pena de profundizar los gravosos procesos de privatización y mercantilización de la educación superior.

### 3.2.3.3 LEY DE EDUCACIÓN<sup>11</sup>

El 15 de septiembre del 2009, el Gobierno de la Revolución Ciudadana presentó a la Asamblea Nacional su proyecto de nueva Ley de Educación, que permitirá profundizar la Revolución Educativa.

La propuesta contempla cambios revolucionarios como un nuevo modelo de gestión del sistema educativo, desconcentrado, que garantiza la correcta administración del sistema educativo y facilita los trámites.

Además la propuesta redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de meritocracia y remuneración variable por desempeño, con evidentes beneficios para los maestros. Así, con evidencias sólidas, queda descartado que se les quiera rebajar sueldos, sino que quiere todo lo contrario: mejorar sus condiciones de vida y profesionales.

El proyecto de Ley de Educación del Gobierno, plantea una reforma importante al sistema de ingresos, escalafón y promociones del magisterio, con la finalidad de brindar a los docentes oportunidades para que se reconozca su esfuerzo y su desempeño, sin menoscabar derechos sino al contrario ampliando beneficios reales.

#### *Nuevo escalafón*

El escalafón propuesto contempla cuatro categorías para el maestro, a las cuales se accede según las funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación. Dentro de cada categoría, a su vez se establecen diferentes niveles salariales, que pueden ser alcanzados de acuerdo con los méritos y los resultados de las evaluaciones.

---

<sup>11</sup> Ministerio de Educación del Ecuador, “Reglamento General a la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional”, 2009, Boletín World Wide Web, Quito, Ecuador. [http://www.educacion.gov.ec/\\_upload/11.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/11.pdf)

### 3.2.3.4 PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN<sup>12</sup>

En nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos sectores, pero desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

El mandato ciudadano obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, se le de continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación.

Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB) hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado. En este sentido, el Presidente Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan.

Existe, por tanto, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el Plan arranque fortalecido.

---

<sup>12</sup> Políticas educativas a mediano y largo plazo que se implementas en Ecuador (2006 a 2015)

Ciertamente 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 en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

#### *Políticas del Plan Decenal*

- a.** Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b.** Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c.** Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d.** Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e.** Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f.** 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.
- g.** Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h.** Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB) hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

#### *Ampliación de Cobertura Educativa*

Para lograr los objetivos de la universalización de la educación básica, en el 2006 se han desarrollado las siguientes estrategias complementarias:

- a.** Estímulo a la jubilación voluntaria de docentes y retiro de docentes nocturnos.
- b.** Desdoblamiento de partidas y asignación de docentes en zonas rurales, fronterizas y marginadas.

- c. Incorporación de nuevos docentes, asegurando su calidad a través de un registro de candidatos elegibles.
- d. Eliminación de barreras de ingreso al sistema educativo, a través de la campaña de textos gratuitos y la eliminación del bono de 25 dólares.
- e. Universalización del primer año de Educación General Básica.

Como resultado del programa en el año 2006, el aumento de matrícula fiscal en el año 2006 fue de 28,9% en el régimen Costa.

### 3.2.3.5 DINAMEP

La DINAMEP<sup>13</sup>, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

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

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

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades

---

<sup>13</sup> DINAMEP :Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional del Ecuador

contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs<sup>14</sup> y ONGs<sup>15</sup>, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares,

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 la políticas y acciones educativas que ejecuta 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.

---

14 Ogs: Organizaciones Gubernamentales.

15 Una organización no gubernamental (ONG) es cualquier grupo no lucrativo de ciudadanos voluntarios, que está organizada a nivel local, nacional o internacional. Con tareas orientadas y dirigidas por personas con un interés común, las ONG realizan una variedad de servicios y funciones humanitarias, llevan los problemas de los ciudadanos a los Gobiernos, supervisan las políticas y alientan la participación de la comunidad

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

- **Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales
- **Permanente:** funciona todo el año escolar
- **Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
- **Gratuita:**, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

### 3.2.4 POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES

Las políticas institucionales son aquellos lineamientos o fines que persiguen las instituciones educativas para cumplir con el principal objetivo de la Ley de educación y Plan decenal, que es mejorar la calidad de la educación.

Para ello debe ajustarse a los siguientes documentos de planificación.

#### *Planificación macro*

La Reforma Curricular es el documento oficial del Ministerio de Educación para la Educación Básica, vigente desde 1996, conforme al Acuerdo Ministerial 1442, para la planificación educativa y los procesos de evaluación educativa.

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de **Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica**, para lograr los objetivos siguientes:

- Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y
- pedagógica.
- Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.
- Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.
- Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.
- Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular se ha realizado a partir de la evaluación y experiencias logradas con el currículo vigente, el estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, recogiendo el criterio de especialistas y de docentes ecuatorianas y ecuatorianos del primer año y de las cuatro áreas fundamentales del conocimiento en la Educación Básica: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.

#### *Planificación Meso*

El proyecto educativo institucional (PEI) es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en

forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Por tanto, el PEI es un documento que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo por lo que si bien es cierto, debe ser repensado en forma cotidiana, no debe ser construido rutinariamente de año en año.

Es suficiente que cada institución realice el esfuerzo necesario para tener un PEI como documento de partida a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menores a cinco años, con el fin de tornar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional o del entorno comunitario.

#### *Planificación Micro*

El objetivo de estos documentos es revelar a la micro planificación como un instrumento de planeación dentro del aula de clase, apto para ser utilizado por maestros y gestores de la educación. Se encuentran fundamentados en los postulados teóricos y prácticas que contempla la Reforma Curricular. Para la planificación educativa y los procesos de evaluación educativa. (educar)

### 3.2.5 SÍNTESIS

Este capítulo corresponde a la fundamentación legal de la educación en el Ecuador, consiste en la breve exposición del conjunto de instrumentos legales que norman el desarrollo de la educación, así como leyes y reglamentos generales y especiales que protegen a los docentes y estudiantes de los diferentes subsistemas y niveles.

Su estudio se reviste de gran importancia, porque permite relacionar nuestro tema con las normativas vigentes, con el propósito de dar consistencia, unidad y coherencia a esta investigación.

Considerando que en cualquier momento se necesitará del conocimiento y la aplicación de ciertas normas jurídicas encaminadas al mejor y más ágil desenvolvimiento del quehacer educativo en el país.

También se examinó el contexto educativo en que se desenvuelven los docentes de nuestro país, considerándose para su exposición el aporte de la experiencia profesional de cada uno de los participantes.

Con lo anterior planteado es evidente que la formación de licenciados en las distintas áreas de la educación, está destinada a responder a las necesidades actuales del sistema educativo que establece la Ley General de Educación Ecuatoriana, en consecuencia, las intenciones de la formación profesional en el área radican en el hecho de contar con profesionales situados críticamente en la realidad nacional que puedan ser agentes de cambio dentro del sistema educativo y, por consiguiente de la sociedad.

### 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

“Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido”.<sup>16</sup>

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio profesional, intervienen factores como el contexto socio-económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas al proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados y revalorización del docente en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.

---

<sup>16</sup> IMBERNÓN (1994, 1999, 2001, 2002), SÁNCHEZ (2001), MARCELO (2001), IRANZO, BARRIOS y FERRERES (2004), GONZÁLEZ MAURA (2006). Tomado de la Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) pg. 3.

### 3.3.1 DEFINICIÓN

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

El sistema educativo exige que, antes de diseñar e intervenir, realicemos un estudio previo, un Análisis de Necesidades, que nos permita identificar con la mayor exactitud posible en qué aspectos debemos centrar nuestro trabajo formativo, cómo llevarlo a cabo, qué secuencia de acción es la más adecuada, etc. para el desempeño docente.

Todos los programas formativos se diseñan para cubrir el vacío existente en el docente y el deseado o esperado. Cuando menor es el desempeño actual con relación al estándar, mayor es la necesidad formativa que se genera.

Actualmente se está cotizando formación del docente no solo como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias, sino como una oportunidad de alcanzar nuevas metas y propósitos personales.

### 3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

“Las Competencias se definen como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares”.<sup>17</sup>

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los maestros se tiende a simplificar en: qué debe saber, cómo debe enseñar y en los conocimientos que deberían poseer.

---

<sup>17</sup> José Tejada Fernández, 1999. Extracto de Documento publicado en dos artículos de la Revista Herramientas, *Acerca de las competencias* (I), núm. 56 (pp. 20-30) y *Acerca de las competencias profesionales* (II) 57 (8-14)

Según el modelo educativo para el siglo XXI de la UNESCO, se busca un maestro que maneje competencias que eleven su calidad y la calidad de los procesos de aprendizaje.

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas.

Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro del sistema educativo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

Si bien la nueva concepción profesional propone el trabajo interdisciplinario, el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida y el dominio de la especialización para enfrentar el volumen de conocimientos propios de fin de siglo, la competencia especificadora se refiere a la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, de instituciones o de un conjunto de fenómenos y procesos, con un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

Los docentes para una mayor profesionalización de su función además, deben saber:

- Planificar y conducir movilizand o otros actores en el hecho educativo, esto se refiere incluir a la comunidad en el proceso de aprendizaje.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia.
- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.

- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.

Otros aspectos del perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad de las próximas décadas son:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad. (Bar, 1999)

La sociedad actual pretende que docentes y alumnos en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad.

Los contenidos curriculares dejarán de ser fines, para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.  
(Salas)

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

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

Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por si mismos que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad.

La educación para el siglo XXI propone los lineamientos para su perfeccionamiento de calidad y calidez en base a las competencias que el estudiante debe lograr para su futuro:

#### *EL Aprender a ser*

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

Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y, crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por si mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida

Aprender a ser es una de los ámbitos en los que la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

### *Aprender a Hacer*

Se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo. Y consiste en:

- Contar con estrategias habilidades destrezas previas con las cuales va a conectar el nuevo contenido y tener los mecanismos para recuperarlas.
- Tener la capacidad de utilizar la estrategia propuesta y conocer los pasos a seguir para utilizar determinado procedimiento en cualquier situación.
- Expresar y demostrar a otros lo que sabe
- Identificar los objetivos de la actividad que se le propone y elaborar una representación mental y gráfica del procedimiento que va a aprender. Por ejemplo diagramas, notas, croquis.
- Autoevaluar su manera de proceder.

### *Aprender a Vivir juntos*

Aprender a convivir es una de las principales tareas de la educación. Para llegar a nuestra plenitud como seres humanos necesitamos de otros. Aprender a vivir juntos es indispensable para realizar cualquier actividad. Gran parte de la labor que se realiza en cualquier asociación social, educativa o empresarial requiere que varias personas, con habilidades distintas, se pongan de acuerdo y formen un equipo de trabajo.

El proceso de aprendizaje y las metodologías ayudan a que los niños y adolescentes puedan desarrollar compromisos personales y una planificación conjunta, basada en sus propias capacidades, de tal manera que puedan lograr cambios en sus sociedades.

Aprender a vivir juntos se ha concebido para ser utilizado con grupos interreligiosos y la situación ideal es que estén presentes representantes de por lo menos dos tradiciones religiosas. Aunque puede que esto no sea siempre posible, en este caso es más importante garantizar la apertura y el respeto hacia otras religiones, creencias, tradiciones y culturas.

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

#### *Aprender a conocer*

Es el proceso mediante el cual la persona aprende a comprender el mundo que le rodea, le permite vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades y comunicarse con los demás.

Así mismo éste proceso habilita a la persona para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida.

Aprender a convivir es una de las principales tareas de la educación

Para llegar a nuestra plenitud como seres humanos necesitamos de otros. Aprender a vivir juntos es indispensable para realizar cualquier actividad.

Gran parte de la labor que se realiza en cualquier asociación social, educativa o empresarial requiere que varias personas, con habilidades distintas, se pongan de acuerdo y formen un equipo de trabajo.

La paz y un mejor futuro para nuestra especie dependen de que logremos desarrollar en nosotros y en nuestros hijos habilidades para aceptar las diferencias, entendernos, colaborar unos con otros y gozar de la convivencia. (UNESCO)

### 3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

La sociedad exige al profesor tener dos facetas a lo largo de su trayectoria profesional, su labor docente propiamente dicha y la de investigador

“La doble faceta exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Este artículo ofrece un estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación. Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo”<sup>18</sup> (Muñoz)

El siglo XXI llegó acompañado de un conjunto de cambios científicos, tecnológicos, sociales, económicos, políticos, etc., los mismos que han repercutido en la configuración de una sociedad más compleja. Estos cambios han planteado un conjunto de demandas a la Educación que las Instituciones Educativas y los Educadores no pueden aún atender.

En este contexto, se plantea como necesidad que los Educadores desarrollen nuevas competencias profesionales que les permitan afrontar los desafíos cada vez más complejos que ha impuesto la sociedad del conocimiento. Las Instituciones Educativas requieren de profesores con capacidad para movilizar oportuna y adecuadamente todos sus recursos en la realización o cumplimiento de sus tareas dentro de un contexto determinado.

Una tendencia que marca la vida en nuestros tiempos es el cambio: los conocimientos se renuevan a un ritmo acelerado, los medios tecnológicos son cada vez más sofisticados, los problemas de la humanidad se transforman y se vuelven más complejos. Y todo esto

---

<sup>18</sup> Ricardo Fernández Muñoz, profesor de las Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, Departamento de Pedagogía de la Universidad de Castilla-La Mancha

no va a la par con la preparación y calificación de los profesionales, refiriéndonos específicamente a los Educadores peruanos, se evidencia un desfase entre las competencias docentes y las grandes demandas a la Educación.

Por eso, resulta oportuno reflexionar sobre las competencias profesionales que deben lograr los Educadores de nuestros tiempos. La lectura de propuestas y las referencias empíricas llevan a pensar que los Educadores del siglo XXI deben demostrar las siguientes competencias.

- a) El dominio inter y multidisciplinario de los enfoques y asuntos teórico-científicos vinculados con la Educación y su especialidad.
- b) La disposición para adaptarse a los cambios, aprendiendo a convivir con ellos e integrándolos en su quehacer profesional.
- c) El diseño y desarrollo de un currículum inclusivo y significativo y que atienda a las exigencias del siglo XXI, incorporando innovaciones durante su concreción.
- d) La capacidad para conducir los procesos y actividades vinculados con la enseñanza y el aprendizaje, aplicando estrategias y recursos didácticos innovadores.
- e) El manejo de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y los Entornos Virtuales de enseñanza y aprendizaje (EVEA), así como de las estrategias, materiales y herramientas que exige su uso y aplicación.
- f) La aplicación de fundamentos teóricos, estrategias y herramientas sobre Investigación Educativa, utilizándolos en la comprensión de su realidad educativa y en la transformación y mejora de la misma.
- g) La capacidad para intervenir con actitud proactiva, compromiso y espíritu colaborativo en la gestión de Instituciones Educativas.

- h) El manejo de fundamentos teóricos y técnicas sobre orientación y tutoría escolar que le ayuden a guiar la formación y desarrollo de los alumnos/as como personas íntegras y como ciudadanos ejemplares.
- i) La demostración de una alta formación ética, con actitudes y conductas impregnadas de valores.
- j) La capacidad para la formación continua en el campo de la Educación, asumiendo como práctica la actualización y perfeccionamiento profesional permanente.

Un Profesional de la Educación debe tener una formación compleja que responda a las demandas que la sociedad le exige a la Educación. Se requiere de Educadores comprometidos con la Educación, que tengan claro que su misión es también compleja:

Educar para la vida, para el trabajo, para preservar el mundo, para el cambio y para el desarrollo, para la gestión de la tecnología.

(Fernández, 2006)

### 3.3.5 NECESIDADES DE FORMACION EN EL ECUADOR

Actualmente las necesidades de formación docente en nuestro país son cubiertas mediante el estudio y análisis de los resultados de evaluaciones tanto a estudiantes como a maestros que realiza la DINAMEP, quien es el encargado de planificar las estrategias y cursos para el mejoramiento profesional docente a nivel de instituciones fiscales y fiscomisionales.

Generalmente los eventos que realizan la DINAMEP (cursos), tienen un carácter masivo y no toman en cuenta las necesidades particulares de las instituciones, ni los requerimientos de los grupos humanos que de manera específica atienden las instituciones educativas.

Por lo general estos cursos son tomados solamente por los maestros para lograr su ascenso en el escalafón, esto sucede debido a la escasa motivación que tienen muchos

de ellos, la mayoría lo hace obligado, de manera que el resultado y eficacia depende de la actitud de los asistentes.

En mi opinión, los maestros se sentirían más estimulados si se efectuasen pasantías en otras instituciones por lo que se debería privilegiar el desarrollo de innovaciones, investigaciones, producción de recursos didácticos, elaboración de guías y textos de enseñanza y tantas otras actividades que deberían superar la tradicional concepción de los cursos de ascenso.

A nivel de instituciones privadas, el mejoramiento profesional depende únicamente de la autogestión por parte del docente; es éste quien considerará si debe mejorar o no su nivel académico. Para esto podrá recurrir a las universidades que también intervienen en el proceso de mejoramiento profesional, aunque algunas lo hacen por medio de cursos, seminarios y otros eventos de corta duración para la capacitación.

Las universidades intervienen en la profesionalización de los docentes por medio de programas específicos que se realizan con la modalidad semipresencial y que captan como usuarios a los miembros del personal docente en servicio, a quienes se les ofrece un currículo complementario a su formación anterior y que finaliza con la obtención del título universitario de tercer y cuarto nivel.

Las universidades han incursionado en los programas de postgrado en educación con el propósito de formar especialistas, como en currículo, docencia universitaria, educación especial y otras de diferente naturaleza. Es importante señalar que casi todos estos programas se organizan pensando en el mejoramiento profesional de los docentes; en muchos de ellos es requisito indispensable estar en el ejercicio de su función.

### 3.3.6 SÍNTESIS

El mundo de hoy requiere de maestros con una capacidad autónoma de decisión en el que hacer y cómo hacer en el ámbito educativo.

La formación de los maestros es crucial para una política educativa de mediano y largo plazo, sin embargo, la historia educativa de nuestro país, nos ha revelado que hemos estado en crisis desde hace varios años, por lo tanto la actualización, superación, capacitación y nivelación de los docentes también adolece de serios problemas.

La sociedad ecuatoriana, se encuentra con el gran desafío de alcanzar una formación docente de calidad que debe ir perfeccionándose en el transcurso del tiempo.

Por tal motivo en el presente capítulo, se efectuó la consulta de bibliografía relacionada con el tema, cuya finalidad fue exponer el perfil ideal del docente, conformado por los conocimientos, habilidades y actitudes se consideran determinan la práctica docente.

También hemos considerado analizar las necesidades de formación profesional que poseen los docentes y las competencias que éstos deben alcanzar para cumplir con los requerimientos de la sociedad del siglo XXI

## **4. METODOLOGÍA**

El objetivo principal de esta investigación es determinar la situación actual de los titulados de la facultad de Ciencias de la Educación, en sus diferentes menciones, y propiciar sugerencias y/o alternativas para mejorar, si así lo requiere, el nivel profesional de los graduados y propiciar la consolidación de los mismos, en el ámbito educativo.

La investigación se estructuró como un estudio mixto (exploratorio, cualitativo y cuantitativo) cuando se indagó y procesó los resultados de las variables obtenidas de la muestra, además se realizó la descripción de todo el proceso.

Es exploratoria por cuanto se averiguó y reconoció cuales fueron las dificultades presentes en los titulados en busca de un puesto de trabajo; es cualitativa porque determina características propias de la muestra, y cuantitativa al realizar y comparar los datos obtenidos de la muestra con los datos del universo (total) que correspondería a la información nacional ecuatoriana.

La investigación también ha correspondido a una investigación de campo ya que el estudio de los hechos se ha efectuado mediante encuestas y entrevistas a quienes están en contacto con la realidad de ser titulados y así obtener la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

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

La investigación fue del tipo mixta ya que su objetivo consistió en llegar a conocer las situación vigente de los titulados en las diferentes especializaciones de la facultad de Ciencias de la Educación, en lo referente a los niveles de competencias de sus titulados y la aportación que la UTPL brinda para mejorar estas competencias, identificando las relaciones existentes entre estas variables, a través de la recolección de datos, análisis y resumen de la información, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan a entender la situación de la Facultad y de sus futuros titulados.

## 4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACION

La población y muestra para esta investigación fue sugerida por el equipo de planificación del Proyecto de Investigación Nacional, ya que es interés de la misma determinar la situación laboral actual y mejoramiento profesional de los titulados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La población corresponde a todos los titulados de las diferentes especializaciones de la Facultad de Ciencias de la Educación comprendida entre los años 2005 y 2010, la misma que alcanza un total de 3014 profesionales a nivel nacional.

La muestra corresponde a ocho de doce titulados, que fueron designados a cada investigador considerándose la ubicación y lugar de procedencia de ambas partes, cabe resaltar que a pesar de esta selección existe un margen de error, que aunque no genera mayores inconvenientes, dificulta un poco la labor del investigador.

## 4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### 4.3.1 TÉCNICAS

Para la presente investigación se utilizó la técnica de Entrevistas personales

Esta técnica fue aplicada a dos de los Directivos de las Instituciones Educativas donde laboran los titulados, información que no solo representa un diagnóstico de sus funciones, sino que fundamentalmente, permitirá alimentar, retroalimentar y evaluar progresivamente los componentes de la propuesta.

La misma técnica, pero con diferente instrumento, se solicitó y aplicó a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, información primordial para la ejecución de esta investigación.

#### 4.3.2 INSTRUMENTOS

Los instrumentos a utilizar para la presente investigación fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA)<sup>19</sup>, los mismos que han sido adaptados a nuestros requerimientos por parte del equipo de planificación del presente proyecto.

El instrumento de entrevista que se aplicó a la muestra de 12 titulados, se elaboró con preguntas mixtas (cerradas y abiertas), para que los informantes seleccionen la respuesta que se relacione con su experiencia, y/o puedan exponer sus necesidades; tipo de encuesta que facilitó la obtención de datos cuantitativos para realizar las valoraciones y cualificar la calidad de la profesionalidad de la muestra.

#### 4.4 RECURSOS:

##### 4.4.1 HUMANOS

Corresponde a la muestra tanto de Titulados como los Directivos de la Instituciones donde laboran.

Los Egresados (investigadores) de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UTPL, el equipo organizador formado por directivos, profesores y tutores.

##### 4.4.2 INSTITUCIONALES

Se solicitó información a entidades gubernamentales para poder ubicar a los titulados de los que no se tenían datos informativos.

Registro Civil de Guayaquil, Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Senascyt), Consejo Nacional Electoral, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

##### 4.4.3 MATERIALES

Para la presente investigación se utilizó cámara fotográfica, internet, telefonía, entrevista, cuestionarios.

---

<sup>19</sup> ANECA es una fundación estatal que tiene como objetivo la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación, creada el 19 de julio de 2002, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades (LOU) en España.

#### 4.4.4 ECONÓMICOS

Los gastos que se generaron para realizar la presente investigación desde sus inicios hasta la presentación del presente trabajo fueron asumidos en su totalidad por la investigadora.

#### 4.5 PROCEDIMIENTOS

Se realizaron los siguientes pasos para la investigación:

- Recolección de información de los entrevistados
- Se programaron reuniones para realizar las entrevistas a los directivos de las Instituciones educativas
- Se efectuaron entrevistas vía correo electrónico a la muestra calculada de directivos, que por sus ocupaciones no pudieron hacerla personalmente en su mayoría. La información obtenida contribuyó a identificar la satisfacción de expectativas y necesidades, así como de los beneficios que se generan por la prestación de los servicios de los titulados el sector educativo ya sea a nivel particular o estatal. Las entrevistas fueron elaboradas con preguntas abiertas para optimizar la recepción de la información y que la misma brinde un mayor aporte a la investigación.
- Se contactó a los titulados para programar las entrevistas. La muestra inicial del análisis comprende doce alumnos licenciados en cualquiera de las especializaciones que se imparten en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja. El número total de promociones analizadas es cinco, desde el 2005 al 2010. La mayoría de las entrevistas fueron realizadas en un plazo de dos meses de su recepción por parte de los entrevistados, debido al nivel de aceptación y participación de los entrevistados.
- Se efectuó la organización de la información recolectada.
- Se realizó una revisión crítica de la información recogida: limpieza de la información contradictoria, incompleta o no pertinente.

- Se procedió a la tabulación de la información recogida. La información se organiza en tablas estadísticas, datos en los que se basan los gráficos estadísticos, recursos sobre los cuales se realizan el análisis e interpretación de resultados, con la lectura de datos y la emisión de criterios analíticos para identificar la realidad encontrada en la investigación de campo.
- Se establecieron conclusiones.
- Se formularon recomendaciones

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

### 5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para la pregunta # 1 del Cuestionario:

*Podría indicar las menciones cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos 5 años desde 2005 hasta 2010.*

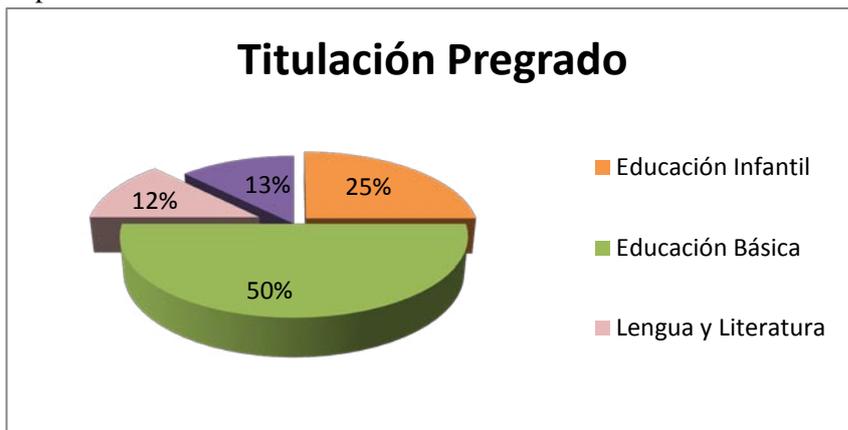
Los resultados son los siguientes:

Tabla # 1.

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	2	25,0
Educación Básica	4	50,0
Lengua y Literatura	1	12,5
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticos	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	12,5
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	12,5
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	1	12,5
No contesta	6	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	0	0,0
Diplomado	2	25,0
En otra universidad	1	12,5
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	5	62,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Representación Gráfica # 1.

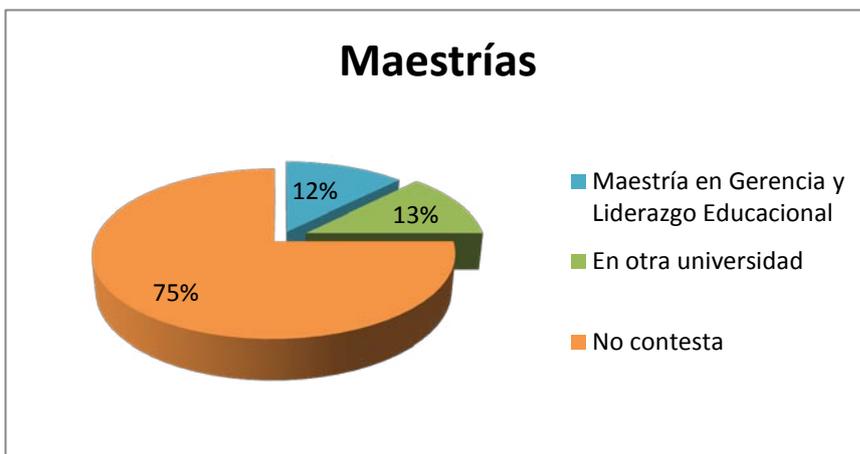


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** En el caso de los titulados en pregrado, el 50% optó por la educación básica, por el contrario sólo un 12% que representa a un titulado eligió una titulación en lengua y Literatura.

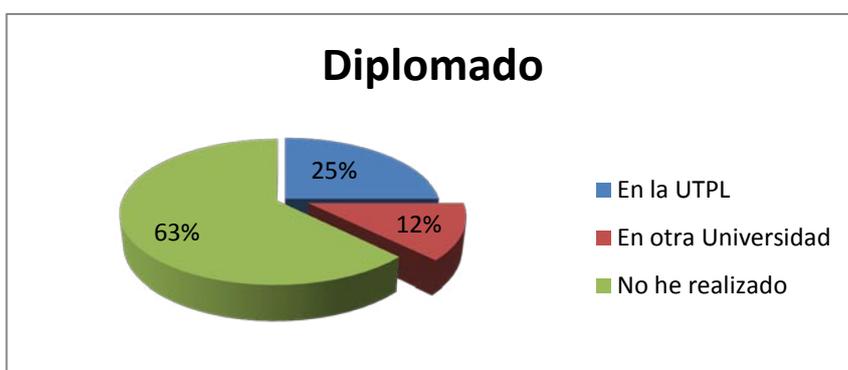
Representación Gráfica # 2.



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

Representación Gráfica # 3.



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** El resultado obtenido en la pregunta que corresponde a las titulaciones se puede destacar que después de la titulación de Pregrado sólo un porcentaje menor han podido acceder a un título de Postgrado.

Para la pregunta # 2 a, del Cuestionario:

*En caso de que trabaja como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:.....*

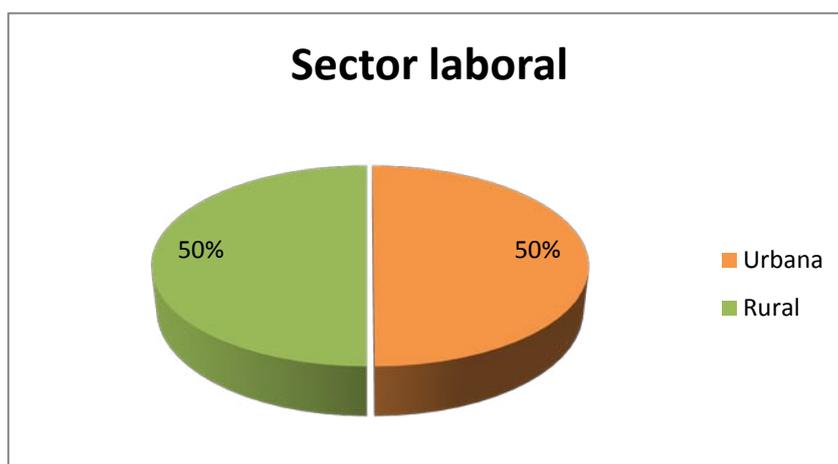
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 2.**

Sector laboral	f	%
Urbana	4	50,0
Rural	4	50,0
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica #4.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** El resultado obtenido en este ítem es equitativo tanto para el sector urbano como para el rural.

Para las Preguntas A1 y A2 del Cuestionario:

### ***Género y Edad en años cumplidos***

Los resultados son los siguientes:

**Tabla #3.**

<b>Edad</b>	<b>Género</b>		<b>MASCULINO</b>		<b>TOTAL</b>
	<b>FEMENINO</b>		<b>f</b>	<b>%</b>	
20 - 30 años	f	%	f	%	
20 - 30 años	1	12,5	0	0,0	1
31 - 40 años	4	50,0	0	0,0	4
41 - 50 años	2	25,0	0	0,0	2
51 - 60 años	1	12,5	0	0,0	1
más de 61 años	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0
Total	0	100,0	0	0,0	0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 5.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** En cuanto a la pregunta referente al género, podemos destacar que toda la muestra es femenina y que el 50% se encuentra entre los 30 a 40 años de edad.

Para la Pregunta A3 del Cuestionario:

***Provincia de residencia actual***

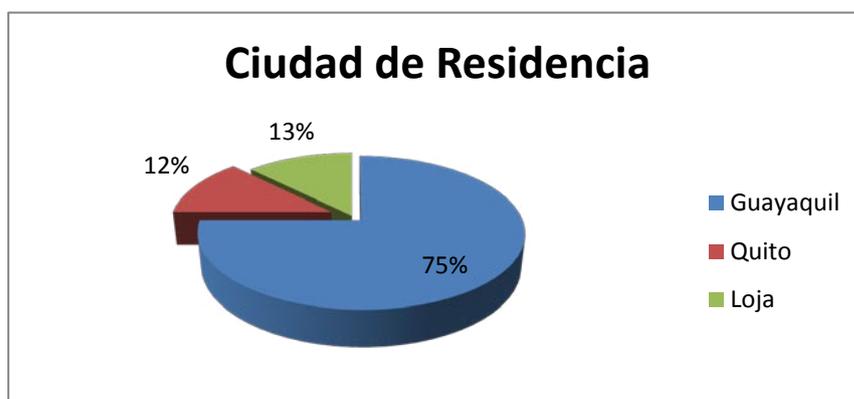
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 4.**

<b>Ciudad de residencia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Guayaquil	6	75,0
Quito	1	12,5
Loja	1	12,5
Total	8	100,0
<b>Centro Asociado Guayaquil</b>	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 6.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** El gráfico y tablas no demuestran que los titulados que estuvieron matriculados en la ciudad de Guayaquil, tuvieron que cambiar su ciudad de residencia por motivos laborales.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL

Para la Pregunta # 2 del Cuestionario:

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

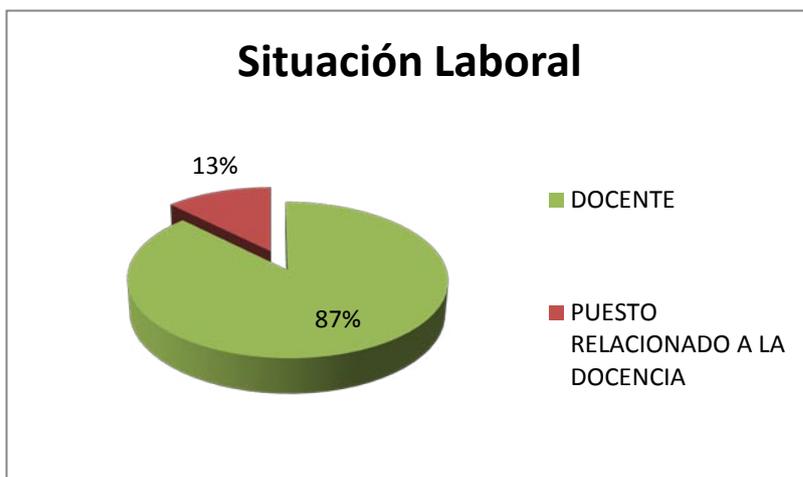
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 5.**

Situación laboral	f	%
Docente	7	87,5
Puesto profesional relacionado a la docencia	1	12,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 7.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Según los resultados de la tabla los titulados trabajan como docentes en un porcentaje del 87% lo que equivale a 7 titulados de la muestra, con lo que podemos concluir que todos ejercen la profesión según su titulación.

Para la Pregunta # 2b, del Cuestionario:

***En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia, ¿Ha trabajado antes como docente?***

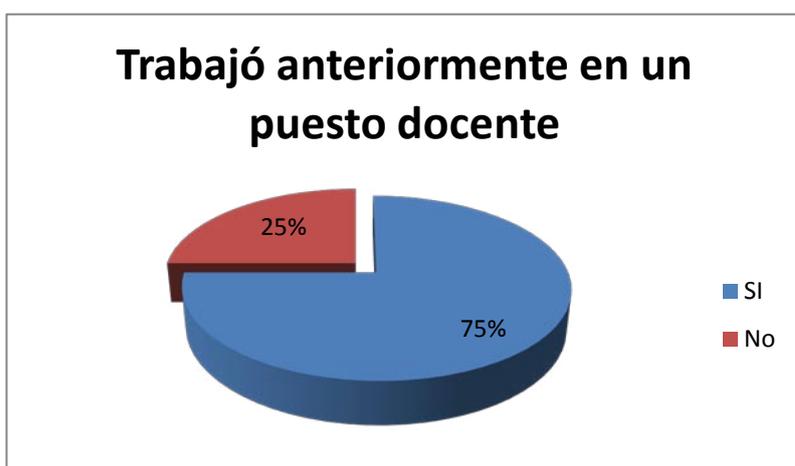
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 6.**

	f	%
<b>Si</b>	6	75,0
<b>No</b>	2	25,0
<b>Total</b>	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 8.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** En este ítem podemos concluir que el 75% de la muestra trabaja o ha trabajado en un puesto docente previo a su titulación, el porcentaje restante se dedicaba a otras actividades laborales no relacionadas a la docencia como prestación de servicios a otras instituciones y empresas, o también al trabajo por iniciativa propia.

Para la pregunta # 2c, del Cuestionario:

***¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?***

Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 7.**

	f	%
<b>Si</b>	5	62,5
<b>No</b>	3	37,5
<b>Total</b>	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 9.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** En términos generales, la gráfica nos muestra claramente que el 62% de los titulados trabaja en un puesto profesional no docente sea de manera autónoma o para empresas por motivos económicos en la mayoría de los casos debido a los bajos ingresos que perciben en la labor docente.

Para la pregunta # 4 del Cuestionario:

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

Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 8.**

	f	%
<b>Si</b>	6	75,0
<b>No</b>	2	25,0
<b>Total</b>	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 10.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Con respecto a esta pregunta la mayoría de los titulados de la muestra labora en el área que eligió para su titulación

Para la pregunta # 4a, del Cuestionario:

**¿En qué ámbito ejerce o ejercía?**

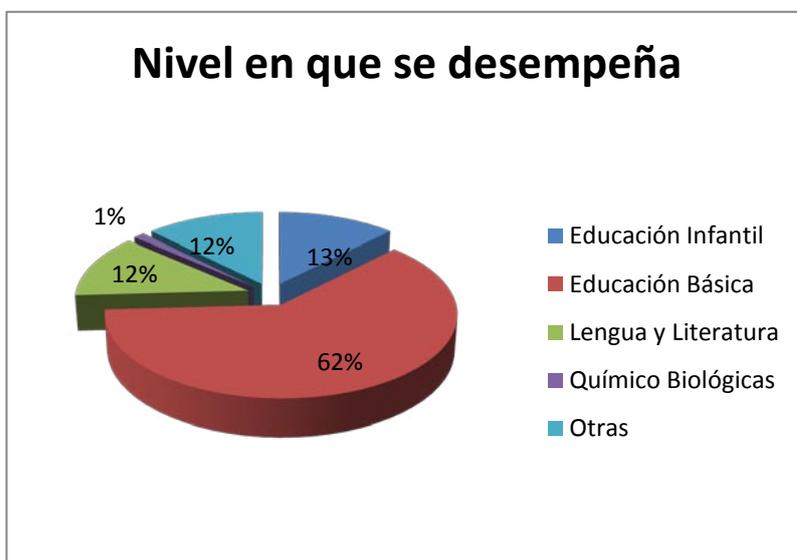
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 9.**

Ámbito	f	%
Educación Infantil	1	
Educación Básica	5	
Lengua y Literatura	1	
Químico Biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otras	1	
Total	8	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 11.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** La interpretación de este gráfico es complemento a la pregunta anterior y se ratifica en que cinco titulados laboran en el mismo nivel que eligieron para titularse de docentes en este caso es la educación básica la que abarca el 62% de los profesionales.

Para la pregunta # 7 del Cuestionario:

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

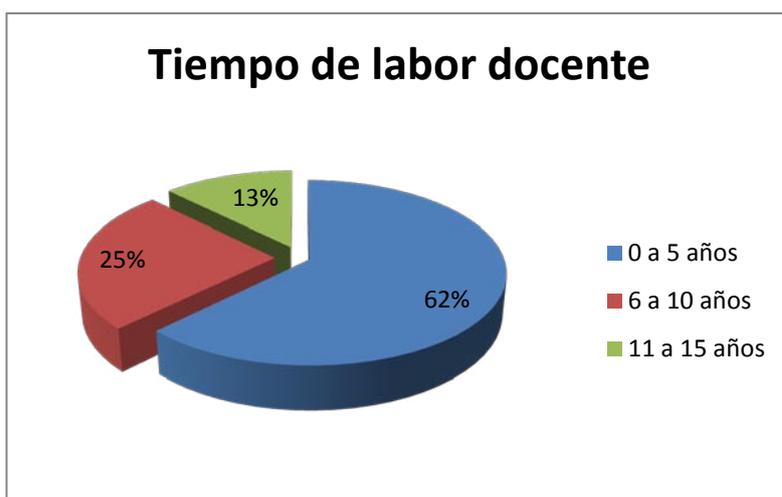
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 10.**

Tiempo	f	%
0 a 5 años	5	62,5
6 a 10 años	2	25
11 a 15 años	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 12.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** respecto al tiempo laboral en la docencia, cinco años laborando en instituciones educativas.

Para la pregunta 8 del Cuestionario:

***¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?***

Los resultados son los siguientes

**Tabla # 11.**

	f	%
<b>Si</b>	5	62,5
<b>No</b>	3	37,5
<b>Total</b>	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 13.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** El trabajo previo a la titulación ha sido elegido en un 62% correspondiente a cinco participantes de la muestra, ratificando que la mayoría de los que eligen la UTPL para sus estudios necesitan su titulación para continuar o cambiar de plaza de trabajo.

Para la pregunta # 3a, del Cuestionario:

***¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?***

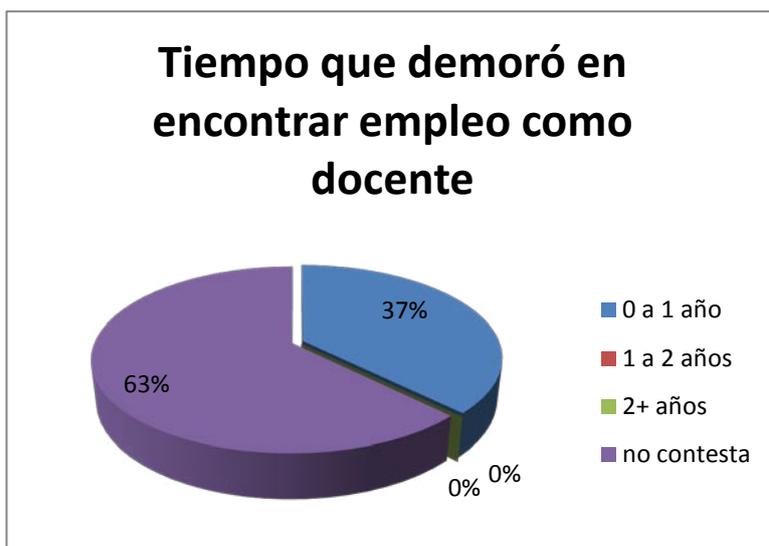
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 12.**

	f	%
0 a 1 año	3	37,5
1 a 2 años	0	0
2 + años	0	0
No contesta	5	62,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 14.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** La respuesta a esta interrogante, solo tres profesionales demoraron un año en ser contratados para desempeñar la docencia, la mayoría ya trabajaba.

Para la pregunta # 15 del Cuestionario:

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

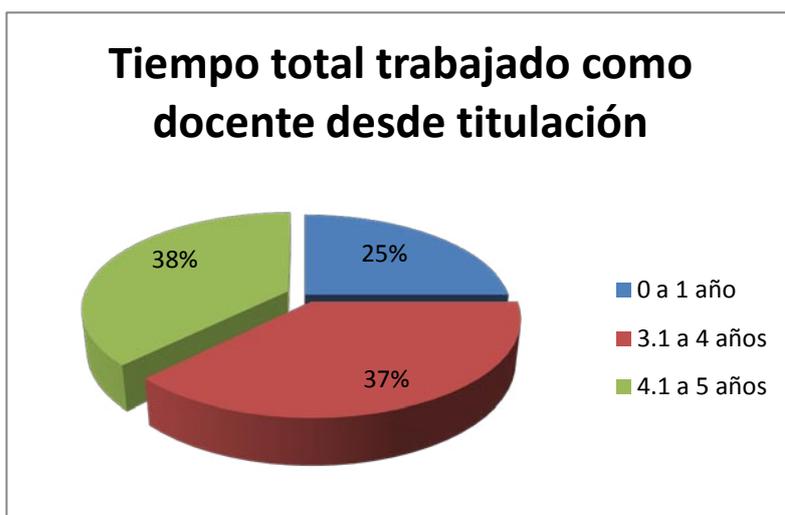
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 13.**

	f	%
0 a 1 año	2	25
1.1 a 2 años	0	0
2.1 a 3 años	0	0
3.1 a 4 años	3	37,5
4.1 a 5 años	3	37,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 15.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Los profesionales entrevistados llevan más de 3 años laborando como docentes después de su última titulación y sólo un 25% lleva un año o menos.

Para la pregunta # 16 del Cuestionario:

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

Los resultados son los siguientes

**Tabla # 14.**

Tiempo	f	%
0 a 1 año	1	12,5
1.1 a 2 años	1	12,5
2.1 a 3 años	2	25,0
3.1 a 4 años	0	0
4.1 a 5 años	0	0
no contesta	4	50,0
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 16.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** El 40% de los profesionales lleva de dos a tres años laborando como no docentes, el otro 40% trabaja sólo como docente y un 20 % restantes llevan laborando entre uno y un año y medio.

Para la pregunta #17 del Cuestionario:

***¿Su trabajo actual o su último empleo le demandó cambiar el lugar de residencia?***

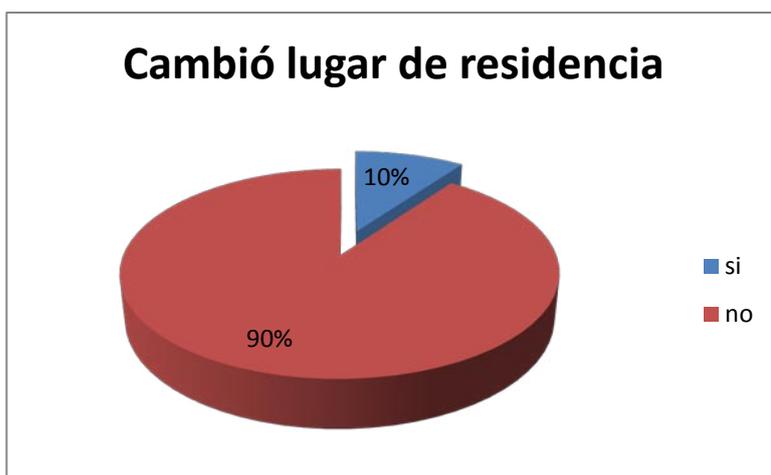
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 15.**

	f	%
<b>Si</b>	2	25,0
<b>No</b>	6	75,0
<b>Total</b>	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Representación Gráfica # 17.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Por motivos laborales sólo un 10% correspondiente a la minoría ha tenido que cambiar de residencia por motivos laborales.

Para la pregunta #21 del Cuestionario:

***Su condición de vida, luego de su titulación en la UTPL, ¿Ha mejorado?***

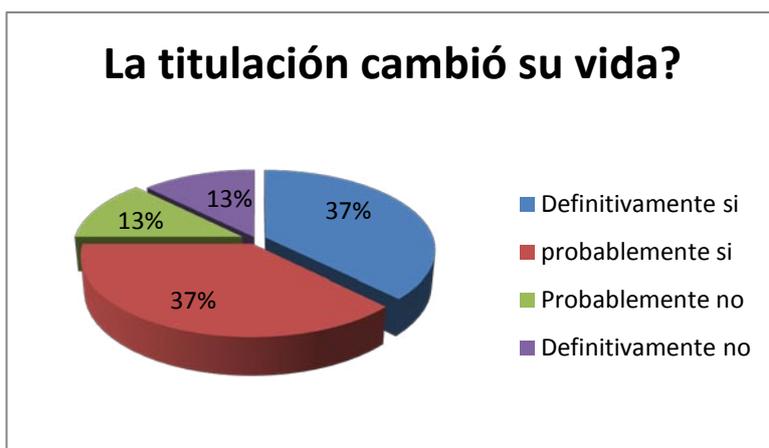
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 16.**

	f	%
Definitivamente si	3	37,5
Probablemente si	3	37,5
Indiciso	0	0
Probablemente no	1	12,5
Definitivamente no	1	12,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 18.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Para esta interrogante hay un porcentaje igual tanto para los profesionales que aseguran que su titulación ha cambiado su vida definitivamente y para los que creen que probablemente sí, solo uno de los docentes encuestados afirmó que no ha influenciado de ninguna manera el obtener su última titulación.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

Para la pregunta # 3 del Cuestionario:

*¿En qué tipo de institución desarrolla o desarrollaba su trabajo?*

Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 17.**

Tipo de Institución	f	%
fiscal	4	50,0
Municipal	0	0,0
Particular	4	50,0
Fiscomisional	0	0,0
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 19.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** En este ítem también existe igualdad de los porcentajes, la mitad de los titulados laboran en instituciones fiscales y el 50% restante en las instituciones particulares.

Para la pregunta # 3a, del Cuestionario;

***La institución educativa en la que se desempeña o desempeñaba es de nivel:....***

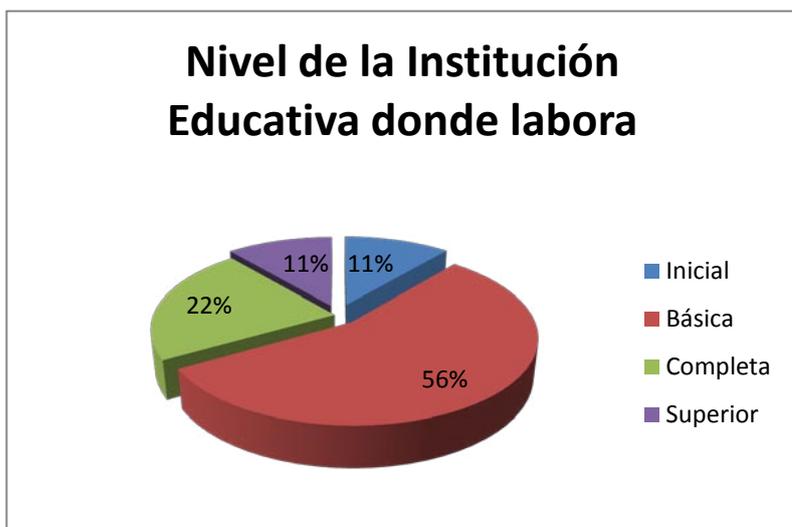
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 18.**

Nivel	f	%
Inicial	1	12,5
Básica	5	62,5
Bachillaerato	0	0
Completa	2	25,0
Superior	1	12,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 20.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** La mayoría de los profesionales ejercen la docencia en instituciones que ofertan sólo al educación básica, un número de dos profesionales laboran en instituciones completas (inicial, básica y media), la minoría está dividida entre el nivel inicial y el superior (un participante por nivel)

Para la pregunta # 5, del Cuestionario:

***¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la Institución Educativa?***

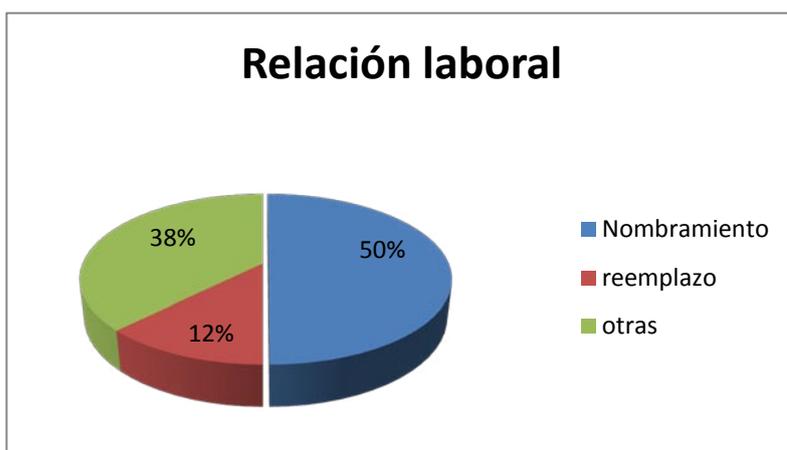
Los resultados son los siguientes:

**Tabla # 19.**

relación laobral	f	%
Nombramiento	4	50,0
contrato indefinid	0	0
Contrato ocasiona	0	0
Reemplazo	1	12,5
Otras	3	37,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 21.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Con respecto a esta pregunta la mitad de la muestra tienen nombramiento, un porcentaje menor esta como reemplazo y el 38% tienen otro tipo de relación laboral con la institución donde trabajan diferentes a los contratos ocasionales o por horas.

Para la pregunta # 6, del Cuestionario:

***¿La relación laboral es o era?***

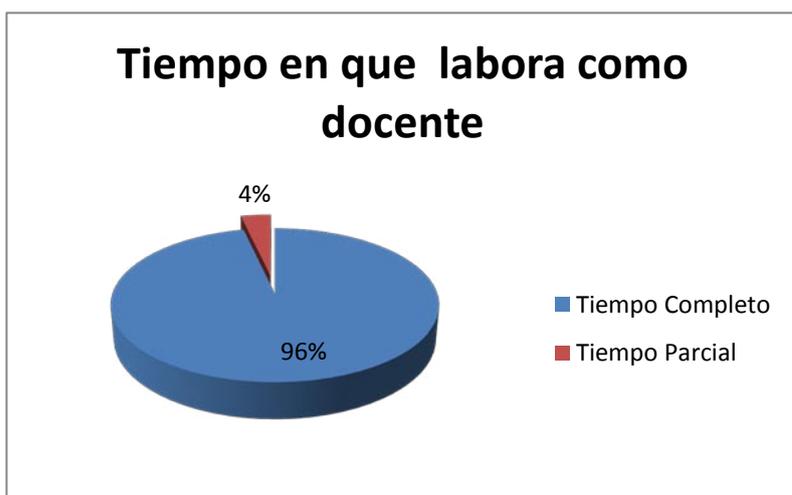
Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 20.**

	f	%
Tiempo completo	7	87,5
Tiempo parcial	1	12,5
por horas	0	0
Otras	0	0
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 22.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Los profesionales laboran en su totalidad a tiempo completo, en nuestro país la carga horaria está establecida recientemente en 40 horas semanales.

Para la pregunta # 9 del Cuestionario:

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

Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 21.**

	f	%
Administración pública	0	0
Empresa privada	3	37,5
Empresa familiar	0	0
Trabajador/a por cuenta propia	2	25
No contesta	3	37,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 23.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Los titulados que laboran en un puesto de trabajo no docente pertenecen a la empresa privada, un porcentaje de 25% labora de manera autónoma, este acceso a otros plazas de trabajo se da principalmente para incrementar los salarios mensuales ya que los ingresos que perciben los docentes son bajos.

Para la pregunta # 10 del Cuestionario:

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

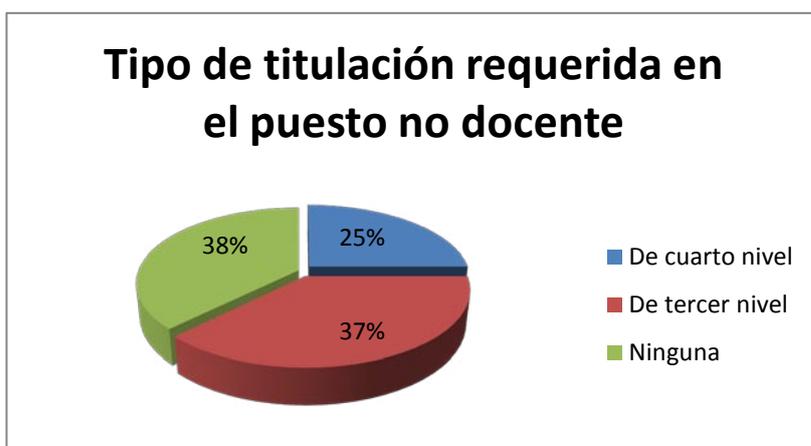
Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 22.**

	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado, PhD)	2	25,0
De Tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc)	3	37,5
Ninguna/no exige titulación	3	37,5
total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 24.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Podemos identificar claramente que para el trabajo no docente que ejercen los profesionales encuestados no necesitan de una titulación en su mayoría.

Para la pregunta # 11 del Cuestionario:

*¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía en su trabajo no docente?*

Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 23.**

	f	%
Laboral indefinida	2	25,0
Laboral de duración determinada	0	0,0
Por horas	3	37,5
Otras	3	37,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 25.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** los profesionales que laboran en un puesto no docente, tiene un relación laboral por horas y por lo general en los fines de semana u horas libres en calidad de servicios prestados, lo que no los obliga a firmar contrato alguno.

Para la pregunta # 12 del Cuestionario:

*¿La relación laboral no docente es ó era?*

Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 24.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Tiempo completo	0	0
Tiempo parcial	5	62,5
por horas	0	0
Otras	3	37,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 26.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** Los docentes que laboran en instituciones no educativas, en empresas o por cuenta propia, realizan estas actividades los fines de semana o cuando ellos lo requieren o sus servicios son solicitados, por lo general son en tiempo parcial o por horas.

Para la pregunta # 13 del Cuestionario:

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

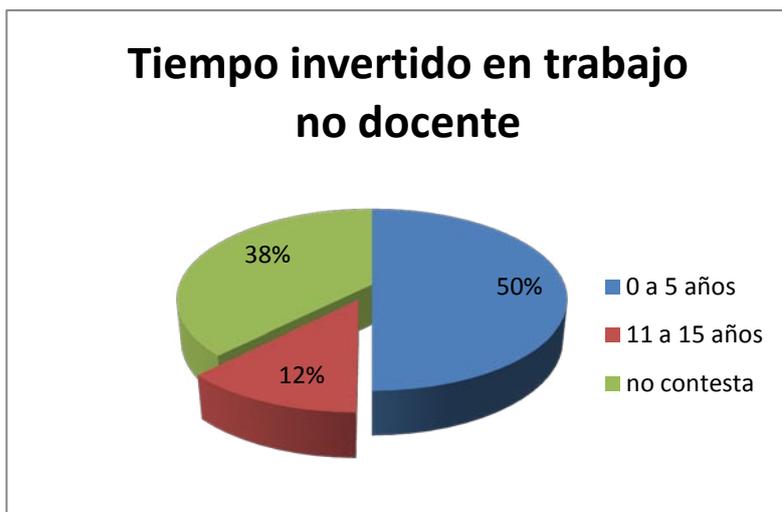
Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 25.**

	f	%
0 a 5 años	4	50,0
6 a 10 años	0	0
11 a 15 años	1	12,5
15 + años	0	0
no contesta	3	37,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica# 27.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** La mayoría de los titulados han invertido de 1 a 5 años en un trabajo no docente, casi a la par de su trabajo como docentes, lo que ratifica que lo hacen en su mayoría exclusivamente para aumentar sus ingresos

## 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

Para la Pregunta # 18 del Cuestionario:

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

Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 26.**

Idiomas	f	%
Quichua	0	0
Inglés	3	33,3
Francés	1	11,1
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
solo español	5	55,6
Total	9	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 28.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** En esta pregunta en particular existe el caso de un docente que maneja con soltura dos idiomas extranjeros, razón por la cual la muestra total se incrementó de 8 a 9, con el fin de poder registrar este dato, lo que se pueda apreciar es que en un porcentaje mayor 56% de los docentes sólo hablan castellano, que puede originarse a la falta de ingresos o de tiempo para acceder a cursos de idiomas extranjeros.

Para la pregunta #19 del Cuestionario:

**¿Maneja la informática a nivel de usuario?**

Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 27.**

<b>Informatica a nivel de usuario( Word, Excel, Power point, internet : correo electrónico, buscadores, facebook, twiter</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	7	87,5
No	1	12,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 29.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** los participantes admitieron que manejan la informática por motivos de trabajo y actualización profesional, ya que estudiar a distancia implicó que realizaran investigaciones y trabajos aplicando las nuevas tecnologías de la informática.

Para la pregunta # 20 del Cuestionario:

**Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son:....**

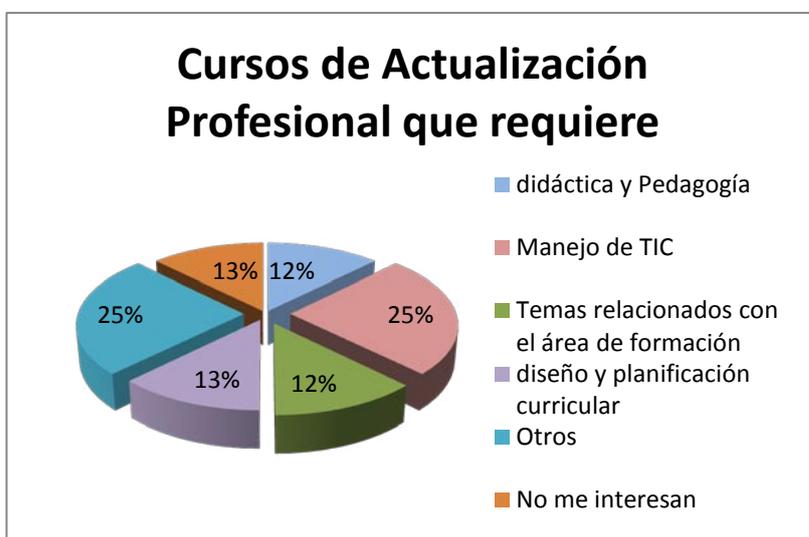
Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla # 28.**

Cursos	f	%
Didáctica y Pedagogía	1	12,5
Manejo de TIC	2	25,0
Temas relacionados con su área de formación	1	12,5
Organización y Gestión de centros educativos	0	0
Diseño y Planificación curricular	1	12,5
educación en valores	0	0
Otros ( multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del	2	25,0
No me interesan	1	12,5
Total	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Representación Gráfica # 30.**



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Elaborado por: Autora/Investigadora

**Análisis:** la respuesta a esta pregunta tiene un gráfico bastante fraccionado y equiparado en respuestas. Las profesionales principalmente requieren de cursos en el manejo de TICS y de otros temas de interés, pero siempre relacionadas a las nuevas reformas educativas aplicadas en el país, buscan en su mayoría cursos que ayuden a mejorar su desenvolvimiento en el aula.

## 5.5 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### **Caracterización Socio-demográfica**

Observando los datos obtenidos para las preguntas relacionadas correspondientes a la socio-demografía de los titulados, se pudo constatar que en su gran mayoría los titulados de la muestra optaron por licenciarse en Educación Básica (50%) mientras que para Educación Infantil los licenciados corresponden al 25%, así mismo es evidente que las licenciaturas menos opcionadas corresponden a Ciencias humanas y Religiosas, y a Lengua y Literatura.

Con respecto a una titulación de cuarto nivel, se pudo evidenciar que en un porcentaje mayor los titulados de pregrado no han podido acceder a una maestría ni a diplomados por razones económicas y de trabajo.

Durante su periodo universitario de pregrado el 100% tuvo su residencia en la provincia del Guayas, e indicaron que el 100% estudiaron en el Centro Asociado de Guayaquil. Para dos de los titulados la situación fue diferente, ya que sus últimos títulos corresponden a postgrados e indicaron que se matricularon en otros centros diferentes al que estuvieron matriculados para su anterior titulación por motivos de cambio de residencia.

Con respecto al sector donde laboral los titulados, el porcentaje es equitativo tanto para el sector urbano como para el rural (50% para cada sector).

La muestra total pertenece al género femenino, mientras que sus edades se encuentran comprendidas por un 50% entre los 31 y 40 años, un 25% entre los 41 y 50 años, mientras el 12% es para una titulada con edad comprendida entre los 20 a 30 años y un 12% restante para una última titulada mayor a 51 años. Esto demuestra que la población era mayoritariamente madura cuando obtuvo su titulación de pregrado, por lo que se pudo concluir que en la actualidad el género femenino ha decidido mejorar su condición profesional.

## **Situación Laboral**

Las respuestas a este ítem fueron concluyentes al demostrar que siete de las tituladas trabajan en un puesto docente, mientras que sólo una ejerce su labor en el área administrativa relacionada con la docencia.

Para las tituladas el optar por un trabajo no docente como complemento para su economía ha sido importante ya que en un 62% ejercen o ejercieron esta labor durante y después de su titulación.

Actualmente el 75% de las tituladas trabaja en el ámbito de su especialidad en instituciones de Educación Básica en un 62% durante un periodo comprendido hasta los 5 años, 25% hasta los 10 años y el 13% lleva más de 11 años trabajando como docente. También las entrevistadas manifestaron que ejercieron el trabajo docente previo a su titulación en un 62%.

El porcentaje de 37,5% correspondiente a 3 tituladas que no ejercieron la docencia antes de la titulación, manifestaron que luego de licenciarse les tomó menos de un año encontrar trabajo, indicando así mismo que el prestigio de la UTPL es un factor importante para acceder a una plaza de trabajo.

El 25% de las tituladas tuvo que cambiar su residencia por motivos de trabajo, obteniendo una titulación de postgrado en un nuevo centro asociado de UTPL y en otra Universidad.

Para el 65% de las encuestadas el haber obtenido una titulación sea de pregrado o de postgrado en la UTPL, ha cambiado sus vidas de manera importante, no sólo por la facilidad al obtener una plaza de trabajo, debido al prestigio del que goza la UTPL, sino que también han visto incrementados sus ingresos al continuar con su mejoramiento profesional, factor que influyó en el cambio de vida sociocultural y familiar de las tituladas.

## **Contexto laboral**

Para nuestra investigación es importante señalar que el porcentaje es igual al 50% tanto para las tituladas que trabajan en establecimientos educativos fiscales y como para aquellas que lo hacen en establecimientos educativos particulares. En su mayoría las tituladas trabajan instituciones educativas en nivel de Educación Básica 86,5%, en instituciones completas (inicial, básica y bachillerato) con un 25%, mientras que para el nivel inicial y superior un porcentaje igual al 12,5% para ambos niveles.

Un hecho que resulta importante señalar es que el 50% tiene un nombramiento docente a nivel fiscal, el 12,5% trabaja por reemplazo y el 37,5% tiene otro tipo de contrato.

Así mismo se debe tener presente que antes de obtener la titulación, el 25% trabajó por cuenta propia, el 37,5% tuvo empleo en la empresa privada y el porcentaje restante tenía otras formas de trabajo no docente.

Con respecto a la titulación requerida para el trabajo no docente, se pudo determinar con la información de las entrevistadas que no era necesaria ni primordial titulación alguna y por lo tanto la empresa/institución ofrecía contrato por horas u otro tipo de acuerdo, mientras que para el 25% que sí debía poseer una titulación de cuarto nivel, se les ofrecía un contrato indefinido.

En la actualidad las tituladas que ejercen el trabajo no docente lo realizan en tiempo parcial aprovechando sus horas libres del puesto docente (62,5%), mientras que el porcentaje restante organiza su trabajo no docente de otra manera dependiendo de la situación personal. La mitad de la muestra ha dedicado entre 0 a 5 años para el trabajo no docente, mientras un 12,5% de 11 a 15 años y el porcentaje restante correspondiente al 37,5% no brindó información concisa ya que el trabajo no docente lo realizaron o realizan a libre consideración

## **Necesidades de Formación**

Con respecto al manejo de idiomas extranjeros debemos señalar que en esta pregunta se realizó el análisis aumentando en un punto la cantidad de la muestra, debido a que se presentó el caso particular de una titulada que maneja con fluidez tanto el idioma inglés

como el francés; dos de las tituladas 25% poseen un nivel aceptable del idioma inglés mientras que el 55,6% restante no maneja idiomas extranjeros.

Actualmente la necesidad de actualizarse ha motivado a las tituladas a manejar la informática a nivel de usuario en un 87% , y en algunos casos tienen un nivel avanzado debido a la frecuencia de uso.

Como último punto a tratar se consideró el acceso a la actualización profesional quedando reflejado con claridad que las tituladas en su totalidad buscan o desean ampliar sus conocimientos en diferentes temas relacionados al ámbito educativo y en otras áreas que se relacionan directa o directamente a la educación como es el caso de la educación para la protección ambiental que en los últimos años ha tomado auge e interés a nivel nacional.

## 5.6 ANALISIS DE LA ENTREVISTA A LAS AUTORIDADES

### ENTREVISTA REALIZADA A LAS AUTORIDADES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

A continuación se describe el resultado de las entrevistas realizadas a las principales autoridades de la Escuela Fiscal Eva Carbo Espinoza (DIRECTIVO A) y del Instituto Técnico Superior Domingo Comín (DIRECTIVO B). Las guías de entrevistas se presentan en los ANEXOS.

Las entrevistas fueron realizadas según la disponibilidad y requerimiento del director de cada institución y de los titulados.

Así como también la participación de dos expertos en el área de la educación superior, que aportarán con su experiencia y conocimientos para enriquecer esta investigación.

#### 1. REQUISITOS EXIGIDOS POR LAS INSTITUCIONES PARA POSTULARESE A UN CARGO DOCENTE

Tanto los directivos como los expertos citados coinciden en la prioridad de que los postulantes a un puesto docente deben poseer un título profesional de tercero o cuarto nivel que los respalde y un concurso de méritos, solo uno de los directivos mencionó como un requisito adicional la inclinación religiosa.

2. DURANTE EL ULTIMO AÑO HA RECIBIDO SOLICITUDES DE EMPLEO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Esta pregunta sólo fue contestada por el directivo de la Unidad Educativa Salesiana Domingo Comín, establecimiento fiscomisional<sup>20</sup>, quién sí recepta solicitudes de empleo; por lo contrario, la directora del establecimiento fiscal, no tienen esa potestad en el ámbito de sus funciones, ya que en este caso es el Ministerio de Educación quién recepta currículos y escoge a los docentes a través de un concurso de méritos y oposición.

3. ¿REQUIERE DE MÁS PERSONAL DOCENTE?

Para el DIRECTIVO A no existe necesidad de personal, ya que la Institución está completa, por el contrario para el DIRECTIVO B la necesidad más imperiosa es de una nueva maestra para el área de primaria.

4. ¿CÓMO CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES CON EXPERIENCIA Y LOS QUE RECIÉN INGRESAN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

Ambos profesionales coinciden en que los docentes con experiencia tienen mayor libertad y autonomía; en cambio existen discrepancias en lo que se refiere a los nuevos docentes, ya que para el DIRECTIVO A, el nuevo docente llega con innovaciones y pueden aportar novedades tecnológicas, para el DIRECTIVO B, estos sólo se limitan a observar y repetir el método de los demás docentes.

---

<sup>20</sup> Una institución fiscomisional, recibe el financiamiento parcial del Estado, la administración está a cargo de entes particulares en su mayoría responden a una identidad cristiana; Unidad Salesiana, instituciones educativas regentadas directamente por la Sociedad Salesiana en el Ecuador y asesoradas por el **Consejo Nacional de Educación Salesiana (CONESA)**, quien se encarga de dar animación, reflexión, investigación, comunicación y formación permanente a los CES, para lograr la excelencia académica y calidad de vida.

5. EN RELACIÓN AL MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ¿SE HAN PLANIFICADO CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?

Con respecto a esta pregunta podemos concluir que ambas instituciones ya sean por medios propios o privados han fomentado y recibido, cursos y seminarios de mejoramiento profesional.

6. ¿QUÉ TIPO DE INCENTIVOS SE TIENEN CONSIDERADOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

Esta pregunta solo fue respondida por el DIRECTIVO A, quién se refirió al incentivo en ascenso de categoría y mejoramiento de los sueldos a los docentes que acceden a un mejoramiento en su profesionalidad y brindan aportaciones al sistema educativo a través de publicación de textos o investigaciones.

7. ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE SEGÚN USTED, FAVORECEN UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL?

Ambos directivos coinciden en que para un buen desempeño laboral debería existir un cálido ambiente de trabajo, familiaridad con los estudiantes, buen manejo de recursos y tecnología innovadora.

8. ¿CUÁLES SON LAS EXPECTATIVAS CON RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE, QUÉ DEMANDA DE ELLOS?

Ambos directivos requieren que sus docentes tengan carisma, vocación y profesionalismo, para los expertos también es necesario que los docentes se capaciten frecuentemente y que tengan inteligencia emocional ya que el papel del docente requiere vivir un sinnúmero de experiencias que enriquecen tanto a maestros como a estudiantes.

9. EN TORNO A LAS TAREAS QUE EJECUTA EL DOCENTE,¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN?  
(Graduados en la UTPL)

Ambas instituciones requieren que los docentes participen en cada una de las actividades académicas y que aporten al mejoramiento de la enseñanza de cada uno de los estudiantes.

10. ADEMÁS DE LA CARGA DOCENTE ¿QUÉ OTRAS ACTIVIDADES REALIZA EL PROFESIONAL? (graduados en la UTPL)

En las respuestas a estas preguntas se pudo percibir que en ambas instituciones se requiere de la participación de los educadores en actividades extra curriculares como complemento de la enseñanza.

11. LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN ¿TIENEN HABILIDADES ADICIONALES COMO UN VALOR AGREGADO A LA DOCENCIA?  
(graduados en la UTPL)

Las Ambas Instituciones requieren de actividades extracurriculares y curriculares donde se percibe la participación de los docentes con habilidades como música, teatro, baile, etc.; que son el complemento para alcanzar la excelencia del educando y de la Institución en general.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

Con la siguiente investigación podemos concluir que:

- Los titulados de la facultad de Ciencias de la Educación de la UTPL en sus diferentes especializaciones, ejercen un cargo docente, en la misma especialidad en que obtuvieron su titulación.
- La mención de Educación Básica tiene el mayor porcentaje de titulaciones comparadas con otras menciones.
- La totalidad de la muestra corresponde al género femenino liderando los porcentajes en estudios de pregrado y postgrado.
- Las participantes en su mayoría no han podido acceder a una titulación de cuarto nivel: maestrías, especialidades y diplomados, debido a sus bajos recursos.
- Las docentes laboran también por horas en puestos no docentes donde no es requerida su titulación, sólo para incrementar sus ingresos.
- La falta de tiempo y de recursos ha limitado a las profesionales para acceder a cursos de idiomas extranjeros, y que solo una de ellas maneja dos idiomas.
- Existe las necesidades de acceder a cursos de profesionalismo ligados siempre al mejoramiento del desempeño en las aulas.
- Los profesionales eligen la UTPL para acceder a postgrados debido a su calidad y facilidad de estudios.

## 6.2 RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones podemos recomendar a la Universidad Técnica Particular de Loja lo siguiente:

- Seguir aportando a la profesionalización de sus estudiantes en la Escuela de Ciencias de la educación.
- Promover las menciones de la Escuela de Ciencias de la Educación que son menos escogidas por los estudiantes, es el caso de las menciones: de Educación infantil, Lengua y Literatura, Psicología y Ciencias humanas y religiosas.
- Estudiar la posibilidad de prestar el servicio de crédito directo mensual o facilidades más cómodas de pago para la titulación de postgrado, lo que incrementaría la demanda.
- Incrementar al pensum de estudios los idiomas extranjeros de mayor aceptación a nivel mundial: Inglés y Francés
- La apertura de cursos con una duración 120 horas como mínimo, para la actualización profesional de sus titulados, en diferentes temas del ámbito educativo, los mismos que podrán utilizar como parte de su currículo profesional y acceder a mejores plazas de trabajo si así lo requiere.
- Incluir en la Escuela de Ciencias de la Educación, menciones como: Educación para niños con necesidades educativas diferentes así como incrementar los temas para las maestrías y diplomados.
- Como se imparte educación a distancia para facilitar a los estudiantes que no pueden asistir regularmente a la universidad, la obtención de un título profesional, se propone a la UTPL estudiar la posibilidad de que sea en los centros asociados donde los estudiantes realicen todas sus trámites y actividades desde el estudio inicial hasta su embestidura profesional sin que se tenga que viajar al centro de Loja lo que genera más gastos.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **a) Textos**

- Rubio, M. P. (2006). Maestría en Educación Superior. En U. E. Guayaquil. Guayaquil: Imp.Facultad de Filosofía y Ciencias de la educación.
- De la Mora, M. E. (2010). Metodología de la Investigación, Desarrollo de la Inteligencia. México. Thomson learning ECAFSA.
- Delors, J. (1996) UNESCO. La Educación encierra un tesoro, Madrid. Santillana.
- Paladines, C. (1998) RUTAS AL SIGLO XXI, Aproximaciones a la historia de la Educación en el Ecuador, Quito. Edit. Aula XXI, Santillana.

### **b) Documentos electrónicos**

- Bar, G. (Septiembre de 1999). Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo. Recuperado el 2011, de Organización de estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Buenas tareas.com. (s.f.).www.Buenastareas.com
- ECUADOR, M. D. (2009). SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO. QUITO.www.educarecuador.com.ec
- Garzón, E. F. (2006). CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS DOCENTES. UNESCO - UNE - CENAISE.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). Censo de Población Y Vivienda. INEC.
- Ministerio de Educación y Cultura. (2010-2011). Informe estadístico nacional de docentes. MEC.
- SINEC. (2006). CIFRAS DOCENTES POR GENERO EN ECUADOR.

### **c) Artículos de publicaciones periódicas electrónicas**

- Díaz, G. V. (2006). Subsecretaría de Política Económica del Ministerio de Economía y Finanzas, Ecuador. Recuperado el 8 de Diciembre de 2010, de SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR. <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm>
- educar. (s.f.). www.educarecuador.ec.

- Esteve, J. M. (s.f.). El profesorado como factor clave de la eficiencia de la educación. Recuperado el 20 de Enero de 2011, de Buenas tareas.
- Fernández, J. M. (2006). <http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>. Recuperado el 16 de febrero de 2011
- Fundación Foro Educativo. (s.f.). Recuperado el 2011  
<http://foroedubol.galeon.com/enlaces1258269.html>
- IBARRA RUSSI, O. A. (s.f.).  
[http://www.oei.es/docentes/articulos/funcion\\_docente\\_compromisos\\_eticos\\_ibarra.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf). Recuperado el 2011
- IBARRA RUSSI, O. A. (s.f.)  
[http://www.oei.es/docentes/articulos/funcion\\_docente\\_compromisos\\_eticos\\_ibarra.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf). Recuperado el 2011, de LA FUNCION DEL DOCENTE: ENTRE LOS COMPROMISOS ETICOS.
- Marchesi, Á. (2000). ¿Equidad en la Educación? La Revista Iberoamericana de Educación .
- Muñoz, R. F. (s.f.).  
<http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>.
- OREALC/UNESCO. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, estudio comparativo entre 50 países de América y Europa. Santiago de Chile: ANDROS EDITORES/ Oficina Regional de Educación UNESCO.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, I. C. (2006). Recuperado el 6 de Diciembre de 2010, de <http://www.oei.es/homologaciones/ecuador.pdf>
- Salas, O. (s.f.). Competencias Profesionales. Revista Iberoamericana de Educación .

## 8. ANEXOS

### CUESTIONARIOS



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

Código titulado: \_\_\_\_\_

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Educación Infantil .....	1
▪ Educación Básica.....	2
▪ Lengua y Literatura .....	3
▪ Químico Biológicas .....	4
▪ Físico Matemáticas .....	5
▪ Ciencias Humanas y Religiosas .....	6
▪ 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 inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

• Si.....	1
• No.....	2

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

..... años ..... meses

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

P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolló/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 ..... meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : 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 a más de una alternativa)

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

A.1. Género:

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

*Gracias por su colaboración*



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

Código del Investigador:  
\_\_\_\_\_

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados.

El documento fue tomado de la ANECA<sup>2</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

*En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.*

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
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) Describalas: (*graduados en la UTPL*)
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)
- SI  NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*

## FOTOGRAFÍAS



Imagen 1. Durante la entrevista a la Lcda. Betty Ruiz Viteri. 25/01/2011



Imagen 2. Durante la entrevista a la Lcda. Ana Samaniego Matute. 26/01/2011