



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

Estudio realizado en la ciudad de Quito provincia de Pichincha en el año 2011.

TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
EDUCACIÓN BÁSICA.

AUTORA:

GALARZA ROSERO VALERIA ESTEFANÍA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTORA DE TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Rocío Apunte

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - SAN RAFAEL

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Rocío Apunte

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Quito, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Valeria Estefanía Galarza Rosero, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro 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.

(f) _____

C.I.171322015-8



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 171322015-8

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Técnica de Loja, por su colaboración y orientación a lo largo de mi carrera y camino hacia la profesionalización y la obtención de mi título en educación con especialización en educación básica. De igual manera quisiera agradecer a mis padres por su apoyo y ejemplo en mi vida. A F. Belmont por su apoyo diario y especialmente durante la redacción de este trabajo. Por último deseo agradecer a mis compañeros, profesores y a mis estudiantes por enriquecer diariamente mi experiencia y mis conocimientos humanos y profesionales.

DEDICATORIA

A mis padres, mis queridas hermanas y hermanos.

A Isabellita por su sonrisa y a Felipe Belmont.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	i
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
AUTORÍA:	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DEDICATORIA	v
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	7
3.1.3 La condición de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4 El género y la profesión docente	13
3.1.5 Síntesis	14
3.2. CONTEXTO LABORAL	16
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	16
3.2.2 La demanda de educación de calidad	17
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Ecuación, DINAMEP	19
3.2.4 Políticas micro: instituciones	21
3.2.5 Síntesis	22
3.3. NECESIDADES DE LA FORMACIÓN DOCENTE	24
3.3.1 Definición	24
3.3.2 Competencias profesionales	25
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	26
3.3.4 Competencias profesionales docentes	28
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	29
3.3.6 Síntesis	30
4. METODOLOGÍA	32
4.1 Diseño de la investigación	32
4.2 Participantes de la investigación	32

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	33
4.3.1 Técnicas	33
4.3.2 Instrumentos	33
4.4 Recursos.....	33
4.4.1 Humanos.....	34
4.4.2 Institucionales	34
4.4.3 Materiales	34
4.4.4 Económicos.....	35
4.5 Procedimientos.....	35
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	37
5.1 Caracterización sociodemográfica	37
5.2 Situación laboral.....	38
5.3 Contexto laboral	44
5.4 Necesidades de formación.....	45
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones.....	48
6. 2 Recomendaciones.....	49
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	51
8. ANEXOS	54
Anexo 1 Notas de lenguaje y matemáticas (1996-2007)	I
Anexo 2 Mapa de índice de desempeño profesional y condiciones laborales según provincias 2007	I
Anexo 3 Mapa de índice pedagógico en lenguaje y matemáticas según provincias 2007	II
Anexo 4 Sondeo de opinión sobre la percepción de la evaluación a docentes	III
Anexo 5 Mapa de porcentaje de instituciones donde se evalúa el trabajo docente según provincias 2007	III
Anexo 6 Nivel de instrucción de los docentes según área de enseñanza.IV	IV
Anexo 7 Porcentaje de maestros de educación primaria que cuentan con la formación mínima requerida, 2002 – 2003.....	IV
Anexo 8: Avances en la descentralización educativa.....	V
Anexo 9 Gasto en educación como porcentaje del gasto total del gobierno, 1991 - 2004.....	V
Anexo 10 Analfabetismo funcional 1974 – 2001 (%).	VI

Anexo 11 Deserción a nivel de pre-primario, primario y medio año lectivo: 1993-1994 2004-2005 (%)	VI
Anexo 12 Entrevistas cerradas a directivos de instituciones educativas.	VII
Anexo 13 Formato de cuestionarios	IX

1. RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo evaluar la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja¹ – de la Escuela de Ciencias de la Educación. La población total de la encuesta totaliza a 3014 titulados de todo el país.

Para realizar el presente informe se estudió a un grupo de siete educadores, titulados en la UTPL, quienes residen en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. El grupo investigado se caracteriza por haber obtenido su titularización en los últimos cinco años. Adicionalmente se aplicaron dos entrevistas cerradas a directores de instituciones educativas que contratan titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. El trabajo investigativo se realizó durante el período de Noviembre del 2010 hasta Junio del 2011.

La investigación utilizó el método analítico- descriptivo, aplicando las técnicas de encuestas y entrevistas cerradas. Los componentes definidos de las encuestas para el análisis fueron: (i) aspectos sociodemográficos; (ii) situación laboral; (iii) contexto laboral; (vi) necesidades de formación. Los cuestionarios que se aplicaron han sido elaborados en base a formatos de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación² con adaptaciones al contexto nacional. Estos fueron realizados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se pudo apreciar en la investigación, que dichos titulados actualmente se encuentran ejerciendo la profesión docente (85% de la muestra). Su situación laboral es estable (71% contrato indefinido) y trabajan en su ámbito de formación (100%). El contexto educativo dónde se encuentran ejerciendo su trabajo está ubicado en zonas urbanas (85.7%), en instituciones de tipo privado (71%). Sus intereses de formación son principalmente en el área de organización y gestión de centros educativos (20%); y de didáctica y pedagogía (20%).

El individuo medio de la muestra se ha establecido como una mujer entre los 30 y 41 años, quien obtuvo su titulación de pregrado en Educación Básica y trabaja en su ámbito de especialización; no habla otro idioma aparte del español y considera importante capacitarse en la organización y manejo de centros educativos. Tiene un contrato indefinido a tiempo completo y una segunda actividad laboral.

¹ **UTPL:** Universidad Técnica Particular de Loja

² **ANECA:** Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación

2. INTRODUCCIÓN

Como parte del Proyecto Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja y con el objetivo de estudiar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación se ha realizado el presente informe, durante el período de noviembre del 2010 a junio del 2011, en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

La UTPL en su constante afán de investigar y colaborar con la profesionalización de los docentes del país, ha planteado la necesidad de conocer la situación laboral de sus ex alumnos. Este llamado a la investigación ha estado presente a lo largo de su trayectoria como institución especializada en la formación docente. Marcando su vocación y papel protagónico en el desarrollo nacional de profesionales. Actividad investigativa que como lo veremos, en la actualidad se presenta como componente esencial de las nuevas orientaciones políticas educativas nacionales de nuestro país.

La UTPL inicia su proceso de formación en la modalidad a distancia en el año 1976 con la oferta de la carrera de Ciencias de la Educación. La motivación para abrir esta modalidad en la carrera de educación surge como una respuesta a la necesidad de los docentes del magisterio por obtener su titulación; analizando la realidad docente del país, para muchos de ellos el asistir a una universidad con modalidad presencial era una tarea prácticamente imposible.

El objetivo de la Escuela de Ciencias de la Educación fué satisfacer las necesidades de formación tanto individuales como grupales de aquellos educadores que aspiraban a crecer profesionalmente. Dicho objetivo sigue siendo hoy en día el pilar de la educación en la facultad y es la razón por la cual, la UTPL ve la urgencia de evaluar cuáles han sido sus frutos formativos en los titulados que hayan obtenido su grado en los últimos cinco años en la facultad.

Para la UTPL, la calidad educativa de sus egresados es medible en función de su capacidad para satisfacer los objetivos y las finalidades de una educación generada desde la realidad nacional ecuatoriana, como también desde los requerimientos de los centros educativos en los que sus titulados aspiran laborar.

El objetivo final de esta investigación es lograr un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación de los titulados de la facultad. Para definir el perfil y

competencias profesionales que ellos ponen al servicio de la sociedad, de acuerdo a sus diferentes expectativas y realidades.

Más específicamente, el programa busca: (i) Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL; (ii) Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral; (iii) Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL; e (iv) Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Este estudio se encontró factible en tanto que existía un número considerable de estudiantes capacitados para investigar y levantar información sobre los exalumnos titulados de la UTPL. Esto permitiría tener mayor cobertura a nivel nacional, en el menor tiempo posible. Otra característica que benefició a este estudio fue la coyuntura educativa nacional, puesto que esta facilitó el acceso a recursos que guíen a los investigadores hacia sus objetivos. Por otro lado en el transcurso de la investigación se previeron limitaciones con relación a algunos individuos asignados en la muestra, de los cuáles no se había registrado información, puesto que los medios para contactarlos se podían ver limitados por diversas razones, principalmente cambio de residencia a otro país o fallecimiento.

Con la siguiente investigación se pretende aportar en este proceso, elementos de reflexión desde la información levantada en su muestra poblacional y debidamente analizada. Sintetizando a modo de conclusión, los ejes específicos de estudio con relación a la realidad educativa contemporánea del país. Y de esta manera establecer una primera aproximación, como base de un programa integral de evaluación de las necesidades del mercado laboral en el campo de la docencia en sus tres niveles: inicial, básico y bachillerato. Como lo podremos constatar en el presente trabajo, el sistema de evaluación y seguimiento actual no presenta datos relativos a muchos aspectos necesarios para el entendimiento del contexto educativo ecuatoriano.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

Según el informe presentado por el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina en 2009, en el Ecuador no ha existido una política clara con relación a la formación y práctica docente: “La profesión de profesor está en crisis. Los sistemas de formación, capacitación e incentivos son inadecuados, y las tensiones entre el gremio y el gobierno de turno, son constantes. El hecho que los maestros no están integrados en las reformas educativas contribuye a que la situación no mejore” (PREAL, 2006, pág 4).

Dicho estudio nos presenta datos sobre el nivel de formación de los docentes en el país (ver Anexo 6 y 7), en los cuales se identifican la falta de instrucción académica en el campo de la pedagogía por parte de los maestros en el Ecuador con relación a otros países de la región; ubicándonos en el onceavo lugar entre trece países evaluados. Es evidente que en la realidad ecuatoriana la baja formación del personal docente parte desde la formación inicial.

Por otro lado, en cuanto a la formación continua, se calcula que sólo el 30 % de profesores asisten a seminarios de capacitación. De estos educadores que asisten una mayoría se encuentran ejerciendo su carrera en los niveles de pre-escolar y educación básica (PREAL, 2006).

Esto indudablemente repercute en el resultado de los profesionales y por ende en el sistema global de educación, puesto que se ha demostrado la importancia que tiene dicha preparación, específicamente en los primeros años de educación básica, para el significativo mejoramiento del proceso de educación formal en un país.

Otro inconveniente que hemos podido identificar en diversos estudios con continua persistencia en nuestra realidad profesional, es la ausencia de un sistema de calidad para evaluación de los profesores (PREAL, 2006). En la actualidad con la propuesta del Plan quincenal, fomentado por

la SENPLADES³ y ejecutado por el Ministerio de Educación por medio de la propuesta de *Estándares de calidad en la educación* (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011) se busca consolidar un sistema real de evaluación, dónde las destrezas y capacidades del docente estén claramente definidas y permitan a las instituciones educativas poder evaluar claramente a sus docentes; dichos estándares definidos como *estándares de desempeño profesional* buscan determinar cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados por el programa curricular nacional. Esta reforma se encuentra descrita en detalle dentro de la *política número siete del Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006- 2015* (Ministerio de Educación de Ecuador, 2008).

Como lo hemos mencionado anteriormente ésta es una propuesta que empieza a ser ejecutada, por lo cual los resultados a largo plazo, considerados los más importantes, aun no son visibles. Se espera que tras obtener dichos resultados, éstos se vean reflejados en políticas claras y programas a los que la mayoría de la población pudiera acceder.

Por otro lado en el campo de la práctica, dichos estándares y reformas, considerados de forma aislada no proveen una garantía de impulsar incentivos a favor de un mejoramiento de las prácticas docentes o establecer penalidades para los casos donde se determinen disfunciones.

La importancia que tienen los incentivos en cualquier campo profesional son fundamentales y la educación no es la excepción. En la actualidad existen incentivos con relación a los años de antigüedad, la zona geográfica, etc., pero como podemos observar el tipo de incentivos están más cercanos a aspectos administrativos, que educativos, lo cual no colabora en el cambio de la situación nacional de la formación profesional de los profesores.

Otro problema relacionado con la evaluación, ha sido la sistemática oposición que ha tenido la Unión Nacional de Educadores⁴, en contra del proceso de fortalecimiento de un sistema de evaluación. A esta organización pertenecen el 90% de los profesores públicos en nuestro país. Sin embargo, es contradictorio que esta organización, quien participa activamente en la capacitación de docente y la defensa de sus derechos, plantee al mismo tiempo que las

³ SENPLADES: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

⁴ UNE: Unión Nacional de Educadores

evaluaciones educativas representan un limitante para su gremio, puesto que les expone a ser calificados negativamente.

Es evidente que difícilmente se puede formar a docentes sin conocer las falencias que ellos tienen. En la Evaluación APRENDO (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008), observamos que el 82% de los establecimientos educativos hacen evaluaciones sobre el trabajo docente; existiendo una diferencia significativa entre las instituciones *urbano-particulares*, *urbano-fiscales* y las instituciones *rurales*, con porcentajes de evaluación respectivamente de 97%, 80% y 74% (ver Anexo 4 y 5).

Dentro de la Política 7 del *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006- 2015* (op. cit.) el Estado ha asumido la responsabilidad de estimular el ingreso de educadores a la carrera de formación docente, para lograr fomentar la formación inicial y continua. Por la aplicación de un mandato, hasta el 2013 todos los docentes deberán tener algún tipo de formación académica en cualquier nivel relacionado a la educación o pedagogía. Paralelamente, se realiza una actualización e interculturalización de los programas curriculares en las universidades que ofertan estudios relacionados con la formación inicial docente. Este trabajo será gestionado por el Ministerio de Educación conjuntamente con el Consejo Nacional de Educación Superior⁵.

Específicamente con relación a la formación continua, el *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006- 2015*, plantea varias metas, entre ellas encontramos el desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente; la continuación de la capacitación para ascensos de categoría; nuevo modelo de capacitación a los recursos humanos del sistema educativo e implementación de capacitación y educación virtual a los docentes fiscales.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

Los elementos y datos disponibles a los cuales se hace referencia para hablar del ámbito de la educación ecuatoriana contemporánea, se remitirán al *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006- 2015*, puesto que éste referente institucional constituye una fuente actualizada a nivel nacional.

⁵ CONESUP: Consejo Nacional de Educación Superior

En cuanto a la carrera profesional, la revalorización que propone el Plan decenal de educación es fundamental para mejorar la imagen de los docentes en el imaginario social. El trabajo del docente está actualmente desvalorizado y la propuesta de revalorización sería una apertura para que el docente sea identificado como sujeto profesional reconocido. También el establecer mecanismos de apoyo permitiría impulsar y generar nuevas expectativas en el campo profesional de los docentes. La aspiración de futuros beneficios, tanto laborales como sociales, concretizados a través de estas políticas serían posibles incentivos .

En este marco, al igual que en otros países de América Latina, el plan ecuatoriano incluye con mayor énfasis, dentro de las problemáticas relacionadas a la docencia, la consideración de la contratación y la carrera profesional, elementos indispensables para la consecución de una educación de calidad. Durante las últimas décadas dichos campos fueron abandonados de los debates conexos a la educación; mientras que en la actualidad se reconoce esta falencia.

Se admite que la búsqueda para establecer mecanismos adecuados de contratación y definición de requerimientos de las carreras profesionales requiere un importante proceso de concertación y participación de actores para acordar políticas. Es indispensable la representación de los diferentes sectores de la sociedad educativa en la participación, debate, y ante todo oportunidad de construir un futuro mejor. Entre estos sectores, se reconoce “la UNE, el Ministerio de Educación y la sociedad civil, las universidades y las familias” (PREAL, 2006).

Otro aspecto de la contratación y la carrera profesional es la evaluación que permita la identificación de incentivos para atraer y mantener a los mejores docentes posibles dentro del sistema, y por otro ofrecer una carrera a largo plazo donde se pueda tener una permanente profesionalización.

Sin embargo en la actualidad, se ha logrado medidas en cuanto a ciertos ejes de mejoramiento. Por ejemplo para la obtención de nombramiento de nuevos docentes, se planteó “un sistema de registro de candidatos elegibles, normado en el Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio de 2006, en donde las personas que aspiran ingresar al magisterio en calidad de docentes deben inscribirse y aprobar pruebas de aptitud previo al proceso llevado a cabo por las comisiones de ingresos y cambios” (Ministerio de Educación de Ecuador, 2008, pág. 9). La formulación de una nueva política salarial, donde se considere una remuneración acorde a los mercados laborales y

realidad geográfica, representa un gran beneficio para el gremio (Comisión legislativa y de fiscalización, 2009).

“El nuevo escalafón ubica en la novena categoría al educador comunitario, bachillerato solo para educación inicial y madres comunitarias, con un sueldo de 478 dólares; octava, título profesor con 612 dólares; séptima, título licenciado con 741 dólares; sexta, licenciado de cuatro años de experiencia con 819 dólares; quinta, ocho años de experiencia con 897 dólares; cuarta, doce años de experiencia, diplomado o especialización con 987 dólares; tercera, dieciséis años de experiencia con 1.102 dólares; segunda, 20 años de experiencia y maestría con 1.286 dólares; y, primera, 24 años de experiencia y publicación educativa aprobada con sueldo de 1.523 dólares.”

(POG, 2009)

Es necesario aclarar que la situación laboral es distinta entre profesionales que se encuentran trabajando en el área fiscal, y profesionales en el área privada. Esto se debe fundamentalmente a que los docentes con contratos privados, tienen en apariencia más posibilidades para elegir una condición más favorable para su desarrollo profesional. Sin embargo existen casos donde los docentes privados, que no tienen un contrato laboral seguro o legal se ven perjudicados por falencias en el manejo de las instituciones contratantes. Es relevante notificar que la problemática, más allá del campo de la legislación educativa o del Ministerio de Educación, se rige bajo los derechos laborales por el Ministerio del Trabajo.

Empero, en ambos casos, hasta el 2006 el salario promedio de un docente ecuatoriano era de \$350 US por mes, cuando la canasta básica familiar se encontraba alrededor de \$450 US. Otra constatación desalentadora relacionada al sueldo de los profesores es, que este en comparación a otros empleados con igual nivel de formación, se posicionaba con 15% menos de ingresos mensuales para los educadores del país (PREAL, 2006).

En cuanto al sector público, además del problema salarial, existe otra problemática relevante frente a la cual se encuentran los profesores en su práctica laboral: la centralización de la educación (ver Anexo 8). Varios campos de acciones se encuentran limitados, no sólo en el nivel de toma de decisiones al gobierno central, sino también en el nivel de ejecución práctica. Varios tramites administrativos son muy consumidores de tiempo y recursos, principalmente en

las zonas rurales donde se puede enumerar dificultades en la ejecución de partidas, cambios, ascensos, evaluaciones o reformas (PREAL, 2006).

A pesar de las cifras mencionadas y las dificultades existentes en la contratación y la carrera profesional, los docentes del país no presentan excesivas inconformidades en su situación laboral. Se observa dentro de las *variables docentes* evaluadas en el estudio ejecutado por el Ministerio de educación del Ecuador (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008) una calificación nacional de un promedio de 8.4 (siendo 0 lo más bajo y 10 lo más alto) para la variable “*desempeño profesional y condiciones laborales*”. Ésta mide varios aspectos de la valoración dada por los docentes (i) sobre su percepción de la libertad con la que realizan su trabajo, (ii) el apoyo de sus colegas, (iii) el respeto por parte de los estudiantes, (iv) el reconocimiento de su trabajo y (v) el goce de dar clases. De igual manera recoge respuestas sobre su satisfacción frente a la jornada de trabajo, a la seguridad en la escuela y a la definición de sus roles dentro de la institución (ver Anexo 2).

3.1.3 La condición de enseñanza y aprendizaje

Según los datos proporcionados por el SINEC⁶, en el año 2002 - 2003 funcionaron 27.835 planteles educativos, con 187.991 profesores y 3.184.262 estudiantes para los niveles pre-primario, primario y medio; eso nos da un equivalente de 7 estudiantes por profesor, resultando ser un buen promedio para lograr una “educación activa y constructiva”. Sin embargo la interpretación es erróneamente limitada, por no tomar en cuenta otros índices de dispersión, puesto que permanecen varios casos de profesores que deben lidiar con aulas de 40 hasta 70 estudiantes, esto sin mencionar el déficit de infraestructura actual (Robalino Campos & Korner, 2005). Indiscutiblemente este hecho se encuentra ligado a la centralización de los recursos que ya hemos mencionado anteriormente. Dicha centralización se da sea por la facilidad de acceso a los centros de apoyo por parte del Estado como las Secretarías de Educación provinciales o por contactos informales de miembros de ciertas instituciones.

La problemática de la centralización se visibiliza en estos datos, entre otros, en los cuales se comprueba que la inequidad nacional esta basada en sistemas institucionalizados en el Estado

⁶ SINEC: Sistema Nacional de Estadísticas Educativas

con relación a la repartición y el acceso a recursos, conjuntamente con un alto grado de corrupción en la entrega de ellos.

En cuanto a la condición de enseñanza en la evaluación APRENDO 2007, llevada a cabo por el Ministerio de Educación, encontramos dentro de las *variables docentes*, dos índices de aproximación sobre la condición de enseñanza de los maestros ecuatorianos (*índice pedagógico en Lenguaje e índice pedagógico en Matemáticas*). En ambos datos se toma en cuenta como elementos de evaluación aspectos similares tales como “todas las labores realizadas por el docente en el aula (...): revisión de tareas hechas en casa, elaboración de trabajos relacionados con las tareas, presentación de contenido o tema para la clase, respuesta a preguntas formuladas por estudiantes, realización de trabajos individuales, grupales y discusión sobre el tema, lectura en voz alta por parte del profesor, (...) y asignación de deberes o tareas para la casa” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008, pág. 71).

Como resultado de ambos índices, los promedios, donde la nota más alta es 10, oscilan entre 4.9 y 7 con 5.5 en promedio (ver Anexo 3). Esta es una cifra nacional, que evidencia de alguna forma la necesidad de incorporar, no sólo a nivel macro y micro curricular, sino a un nivel práctico, nuevas prácticas de enseñanza por parte de los educadores.

Muchas veces se menciona la distancia entre lo que dicen los programas nacionales e incluso institucionales y las prácticas de los docentes en el aula. La educación es una actividad viva de aprendizaje, tanto para el estudiante como para el docente. Cuando hablamos de cambios, de generar nuestras prácticas en el aula, debemos pensar en que los procesos deben generarse desde las propias concepciones de vida de los docentes. La reproducción de sistemas de enseñanza, no siempre está ligada a las deficiencias que puedan tener los programas ministeriales, sino a la falta apoyo diario que los docentes reciben en su trabajo.

Innegablemente esta realidad de enseñanza se inscribe en paralelo con otros problemas reflejados en los resultados de los estudiantes del país en las evoluciones APRENDO como se lo menciona en el punto 3.1.1 “formación continua y formación inicial docente” de esta investigación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008). Empero, aun dichas evoluciones dejan huecos profundos en el conocimiento de nuestra educación. Dicho el caso podemos observar que no se considera el nivel de analfabetismo funcional como elemento relevante que

no aparece en varias de dichas evaluaciones y debería ser fuente de reflexión sobre la condición de enseñanza en el país (ver Anexo 10).

Como lo menciona Riveros, una población sin capacidad de seguir instrucciones escritas – fallas en comprender lo que lee y que no es analítica, produce una sociedad con una profunda falencia en su recurso humano (Riveros, 2001). De esta manera, aun cuando el analfabetismo absoluto ha disminuido significativamente en la última década, la construcción y consolidación de una educación de vanguardia que genere cambios en la sociedad, debe tomar como un reto al analfabetismo funcional para establecer nuevas prácticas pedagógicas de aula. Como podemos ver los programas nacionales con mayor intensidad se han dirigido hacia la propuesta de una educación activa, basada en destrezas. La destreza esta ligada de forma absoluta al alfabetismo funcional pues es ésta categoría la que nos permite conocer cuál es la capacidad de nuestro estudiante de comprender el mundo en el que habita.

Un dato preocupante que se puede encontrar, en cuanto a la relación de la condición de enseñanza y aprendizaje de los profesionales de la educación, en la sección de *Modelos de factores asociados a logros académicos* del informe APRENDO 2007 (Ministerio de Educación de Ecuador, 2008), es que no existe una evidencia de la asociación entre el mejoramiento en las notas de las evaluaciones de lenguaje y matemática de los alumnos y la capacitación de los docentes o el manejo pedagógico del aula. Esta constatación fue observada en todo los niveles de educación básica que fueron sometidos a evaluación. De esta manera se puede visualizar cómo queda irresuelto el cuestionamiento de la calidad de la formación docente, más allá de la calidad de la educación de los alumnos y viceversa. Se muestra como una relación discapacitada de cooperación.

Esto manifiesta que detrás de la formación docente hay una falencia en cuanto a sus contenidos y las destrezas que deberían impulsar prácticas diarias del profesorado con un alto impacto positivo sobre los resultados de los alumnos. En definitiva existe una real necesidad de establecer estándares más exigentes tanto para evaluar el sistema educativo desde el gobierno central, la formación a los docentes. Estos estándares sólo tendrán coherencia en tanto se podrán evaluar en los procesos de aprendizaje de los alumnos.

3.1.4 El género y la profesión docente

Tradicionalmente la educación primaria ha estado relacionada con el género femenino (Robalino Campos & Korner, 2005) probablemente por la asociación estereotípica de la vocación docente con la del “instinto materno”, o por la facilidad de los horarios con horario matutino, el cuidado del hogar y la propia familia de la mujer.

Sin embargo esta realidad ha tomado nuevos matices; gracias a la revolución sexual de los años sesentas y los nuevos roles de género en la sociedad, se ha generado que ciertos paradigmas progresivamente desaparezcan, para abrir puertas a una mayor igualdad en los asuntos laborales para ambos sexos. En el caso de la educación al contrario de la idea pre-establecida sobre la lucha de género, la proporción de mujeres en el profesorado ha disminuido progresivamente, abriéndose el ingreso de un número creciente de profesores hombres. Se cree que esto es singular en éste campo profesional permitiéndonos observar otra perspectiva de la revolución sexual.

Esta apertura ha sido una razón para ejecutar una diferenciación en las evaluaciones profesionales a nivel nacional, según los docentes y su sexo. Dichas evaluaciones han permitido diferenciar en sus resultados aciertos y falencias según el género del profesor. La evaluación del *desempeño profesional* de los docentes en el país permite constatar que si bien el promedio a nivel nacional es de 5.5 en el índice pedagógico, tanto de lenguaje como de matemáticas, al considerar el género, se evidencia una diferencia entre el caso de las mujeres y de los hombres.

En el caso del género femenino, el promedio del índice pedagógico de lenguaje es superior al de los hombres – resultado de 6.5 vs. 4.4; tendencia inversa al considerar el índice pedagógico de matemática, con un resultado de hombres vs. mujeres de 6.5 contra 5.5 respectivamente.

Desde las ciencias *neurocognitivas*, estudios en este campo han podido confirmar una *asimetría de desarrollo* cerebral entre hombres y mujeres, el lado derecho del cerebro desarrollándose mayormente en el hombre y el lado izquierdo mayormente en la mujeres (Sabbatini, 2000). Se reconoce que el hemisferio cerebral izquierdo se encuentra ligado a los procesos lógico-matemáticos y el lado derecho, más ligado a los procesos del lenguaje lo que dejaría suponer una explicación biológica de estos resultados.

Es importante notar que estos estudios restringen la validez de interpretaciones mas allá del enfoque con el que se los valore, sea éste biológico o sociocognitivo. Esta aclaración es significativa puesto que diversos estudios contradicen este argumento, demostrando que dichas diferencias se encuentran mayormente ligadas a patrones culturales machistas. Esto quiere decir que la presunción sobre la mujer o el hombre con relación a la matemática o lenguaje respectivamente, se encuentra ligada a un tratamiento social de las asignaturas por sobre las capacidades biológicas.

3.1.5 Síntesis

Se pudo constatar que la situación laboral del docente se encuentra afectada por varios elementos, desde las políticas estatales, las condiciones sociales de los estudiantes, las prácticas institucionales, hasta el propio ejercicio individual de cada uno de los maestros en su trabajo de aula.

Los problemas en la situación laboral de los profesores comienzan desde su formación inicial. También, el interés en una capacitación continua o por lo menos las oportunidades de llevarla a cabo siguen siendo escasas para la mayoría de los docentes. Puesto que no ha habido políticas relativas por parte del Estado y de las propias instituciones.

La falta de dispositivos de mejoramiento parece relacionarse directamente con la ausencia de sistemas de evaluación, puesto que sin retroalimentación, no se ha permitido evaluar la condición real de maestros, de las enseñanzas y de sus resultados. Esto no significa que no hayan habido intentos de evaluación – ver las pruebas Aprendo, pero aparentemente estas han sido llevadas a cabo bajo parámetros que no han producido cambios significativos para la educación del país.

También podemos apreciar que, el Plan decenal de Educación, establecido en 2006 surge como una estrategia ministerial para reformar la educación del país; sin embargo es necesario lograr que las propuestas macro, como las de este plan, logren llegar y se concreten en las aulas del Ecuador, para de esta manera lograr un impacto significativo. Modificando, capacitando y mejorando la práctica laboral de los profesores. Por la aplicación de un mandato, hasta el 2013 todos los docentes deberán tener algún tipo de formación académica, esto se espera que repercuta directamente en este campo.

La parte de los incentivos es fundamental, puesto que es una manera de llegar directamente a los intereses del maestro. La revalorización de la carrera, conjuntamente con el alza de sueldo facilitarán y motivarán la búsqueda de mejores preparaciones por parte del gremio y generarán impactos positivos. Esta situación espera ser resuelta a nivel macro por parte de las propuestas planteadas por *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006- 2015* (op. cit.)

Este proceso de mejoramiento en el campo de la formación y el trabajo docente admite que para establecer mecanismos adecuados requiere un importante proceso de concertación y participación de diversos actores para acordar políticas. Los maestros, los directivos, las organizaciones ligadas a la educación nacional como internacional, como el Estado deben estar en constante diálogo para lograr nuevos horizontes en este campo.

El género y la práctica profesional docente, nos ha permitido comprender las relaciones que puede haber entre los dos sexos según su campo de trabajo y profesionalización. En el caso de la educación básica es el hombre quién ha encontrado mayores niveles de inclusión, generando cambios en la percepción tradicional sobre las ventajas de la revolución sexual y el género femenino. Sin duda esto no desvía nuestra atención al debate generado en los resultados de las pruebas APRENDO. Las diferencias en los índices entre matemáticas y lenguaje nos pueden develar un profundo problema nacional como es el machismo cultural profundamente ligado a la vida cotidiana de la población.

Por último creemos que es importante recalcar que la situación laboral es distinta entre los profesionales que se encuentran trabajando en el área fiscal, y los profesionales del área privada. Compartiendo problemas similares en tanto sus bajos salarios y su baja capacitación existen dimensiones que pertenecen únicamente a cada sector.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

En un primer plano y como lo han mostrado repetitivamente varios informes sobre la educación en el Ecuador, las debilidades identificadas con mayor frecuencia son: (i) el persistente ausentismo de niños y niñas, la mayoría en las áreas rurales, que aún no pueden lograr ir a la escuela; también contamos aún con un gran (ii) índice de deserción escolar (ver Anexo 11) ya que no todos y todas los/as que ingresar a la escuela cumplen la totalidad de la escolaridad con “porcentaje de deserción escolar en el año 2005 de 4.0 en el nivel pre-primario, 3.6 en el nivel básico y un 5.9 en el nivel medio” (Viteri Díaz, 2009, Pág. 8); así mismo vemos que las tasas de repetición no se han reducido a los niveles esperados durante los últimos veinte años.

Partiendo de un breve análisis de cifras, podemos citar a las pruebas Aprendo 2007. Estas pruebas muestran que el Ecuador, en la última década no se ha logrado mejorar la calidad de su educación; los resultados de las pruebas aplicadas en el año 2007, presentan que los estudiantes del país tienen un conocimiento evaluado “regular” en los contenidos esperados para el nivel educativo en las áreas, de lenguaje y matemáticas, con resultados que no logran superar el 50% de respuestas correctas (ver Anexo 1).

Otra variable también preocupante es la inversión en la educación como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB). Esta inversión se ha mantenido alrededor del 3% durante el período 1991 - 2002, logró alcanzar su nivel más alto en 1999 (3.8%), para luego, tras la intensificación de las políticas neoliberales de los gobiernos de turno, sufrir una fuerte reducción a partir de 2000, con 2.3% en 2001 (PREAL, 2006 , ver Anexo 9).

Estas debilidades, que refleja la realidad educativa ecuatoriana, son uno de los limitantes, en una primera instancia, para lograr alcanzar una educación de calidad. Sin embargo es fundamental comprender que estas debilidades no son únicamente el resultado de una práctica educativa inadecuada por parte del Estado, sino también de las instituciones educativas o de los profesores, conclusión que es recurrente en varios análisis. Estas situaciones son indudablemente consecuencia de un entramado de condiciones socio-económicas y políticas que forman parte de la realidad nacional. Factores diversos crean demandas, basadas en la vida material de la población, que no se han visibilizado en los marcos curriculares educativos, entre

estos se puede considerar : las condiciones de dependencia económica con países industrializados, la implementación de políticas desarrollistas fomentando la migración campo-ciudad en la década de los ochentas y noventas, los altos índices de inequidad, la centralización de recursos y la distancia entre la institución académica y política(Freire, 2007).

3.2.2 La demanda de educación de calidad

Todavía se visibilizan grandes conflictos para lograr institucionalizar una educación de calidad, como aquella que se anhelen dentro de las exigencias que presenta el siglo XXI (referirse a SENPLADES, 2009); aun cuando en las dos últimas décadas se han realizado grandes esfuerzos en este campo.

Para comprender la demanda de una educación de calidad y recogiendo lo dicho en el apartado 3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa, es necesario reconocer las características del país, tanto a nivel económico, político como social. La diversidad de las poblaciones que constituyen el país, una de las más importantes de América Latina, implica la consideración de las grandes divisiones culturales, de lo urbano versus rural y las grandes inequidades entre la población más rica y la más pobre (PREAL, 2006).

Dentro de las propuestas existentes, en relación a la calidad de la educación, se identifica la falta de intentos por fomentar mecanismos que permitan la medición de dicha calidad. Adicionalmente, las pocas experiencias significativas han sido aquellas llevadas a cabo por el Estado o la participación en procesos de evaluaciones internacionales de la región, ejecutadas por instituciones no gubernamentales como la UNICEF o la PREAL.

Estas experiencias identifican dos problemáticas: (i) la falta de concordancia con la realidad de nuestro país⁷, en el caso de las pruebas internacionales puesto que no siempre han estado relacionadas al programa curricular del país; (ii) dichas evaluaciones no han sido el antecedente para la generación de políticas estatales consistentes que repercutan en cambios nivel micro.

Por estos motivos, en los últimos años el Estado ecuatoriano dentro de sus reformas nacionales ha buscado prioritariamente el fortalecimiento de estándares de calidad, los cuales se encuentran

⁷ A pesar de que este frecuentemente mencionado, la relevancia de esta observación se justifica en consideración de la ausencia de políticas dirigidas en este sentido durante los últimos veinte años (PREAL, 2006).

consensuados en las reformas del contenido curricular para la educación básica, para de esta manera lograr definir estándares aplicados pertinentes para alcanzar un cambio de paradigma en la sociedad ecuatoriana.

¿Qué son los estándares de calidad educativa?

A partir de múltiples evaluaciones, en Ecuador y otros países del mundo, se logró visualizar la necesidad de crear estándares que permitan fomentar, difundir, fortalecer, los objetivos básicos comunes a lograr, observables y medibles, como también los ideales educativos y los valores sociales del sistema educativo. En el país se han consolidado políticas que los logren impulsar y ejecutar, en base al mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006. La ciudadanía ecuatoriana ejerciendo su voluntad y su derecho al voto, decidió que las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) se transformen en políticas de Estado (Ministerio de Educación de Ecuador, 2008).

De esta manera en el año 2011, el documento de propuesta define “*Los estándares de calidad educativa* [como] descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág 4).

La definición propuesta de estándares busca tener características que permitan a la comunidad educativa comprenderlos y utilizarlos fácilmente; de igual manera tener claros los objetivos básicos comunes que deben lograr para obtener resultados observables y medibles. Adicionalmente, otras características de estos son que la educación ecuatoriana sea homologable con estándares internacionales y a su vez aplicables a la realidad nacional, constituyendo un desafío realista para los diferentes actores.

Bajo este lineamiento actualmente el *Plan Decenal de Educación 2006- 2015*, inició un proceso de implantación de políticas que proponen el *mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación*. El objetivo último es que los estudiantes egresados del sistema educativo tengan las competencias necesarias para poder integrarse a la sociedad.

Las líneas principales de acción definidas para la ejecución de estos son:

- “1. Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema),
2. Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional,
3. Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB” (Ministerio de Educación de Ecuador, 2008).

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

La constitución política establece en el artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Constitución Nacional), y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas.

Caracterizado por la fragmentación y la inestabilidad política, el Ecuador ha llegado a un acuerdo sobre la necesidad de alcanzar la universalización de la cobertura de la educación básica. Dentro de las propuestas estatales para el mejoramiento educativo se puede encontrar la reforma curricular de 1996, que estableció cambios en el pensum de estudios y de la reformulación de los niveles educativos; aun así, se ha visto que estas políticas han tenido una tendencia a favorecer primordialmente a los sectores altos y medios en zonas urbanas (Ponce J., 2000).

También se puede mencionar el Proyecto EB/PRODEC⁸ establecido para el diseño y ejecución del SINMLA⁹ y dirigido por el Ministerio de Educación. Este proyecto tenía como fin crear una base de datos que permitiría disponer información válida, sistemática y permanente sobre los resultados de aprendizaje de destrezas cognitivas básicas y factores que se vinculan con estos resultados. Se desarrollaron operativos nacionales en los años 1996, 1997, 1998, 2000, 2007, aplicando pruebas APRENDO a estudiantes de tercero, séptimo y décimo de la educación general básica.

Finalmente en el 2006, se aprobó en la consulta popular el Plan Decenal de Educación, que estipula como políticas nacionales, el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y la implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo (Ministerio de Educación de Ecuador, 2008).

A pesar de esto, hasta el 2006, como lo menciona el informe de progreso educativo Ecuador realizado por PREAL, el Ecuador era el país de la región de América Latina con menor inversión en educación por parte del Estado (PREAL, 2006). Para explicar esta realidad es importante comprender que la situación de la educación en América Latina y por ende en el Ecuador, no ha estado desligada de los procesos socio-políticos por los que la región ha atravesado en las últimas décadas.

Dos hechos socio- políticos fundamentales son las políticas neoliberales aplicadas desde los años ochentas hasta finales de los noventas y la recurrente inestabilidad política en el país. Las primeras, han tenido un fuerte impacto en la sociedad ecuatoriana sobre todo en los sectores de la salud y la educación. Estos sectores se han visto mayormente afectados por dos medidas: la reducción del presupuesto nacional para sus gestiones y las políticas de privatización (Acosta, 2001).

Por otro lado y como ya se lo mencionó anteriormente, se puede decir que otra razón ha sido la recurrente inestabilidad política en el país la que ha provocado en un período de quince años, constantes cambios de los funcionarios del Ministerio de Educación, hecho que ha dificultado la coordinación entre los diferentes actores que inciden en el campo de la educación del país -el

⁸ Proyecto Decenal de Educación

⁹ SINMLA: Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos

gremio docente UNE, las organizaciones no gubernamentales, el MEF¹⁰. El sistema educativo ha permanecido consecutivamente fragmentado, sin mecanismos de rendición de cuentas (PREAL; 2006).

3.2.4 Políticas micro: instituciones

Como se ha demostrado en varios estudios, las iniciativas locales por parte de las instituciones educativas son de gran importancia para el desarrollo de la educación en nuestro país, ya que permiten solventar muchas de las necesidades que se presentan en el sistema educativo, consolidando un aporte significativo que respalde las políticas macro estatales.

La institución debe ser entendida como el soporte para y desde las bases, de la sociedad de un país. Es aquel espacio dónde se van a concretizar las políticas educativas y donde se podrá observar y evaluar el real resultado de nuestra educación. A pesar de las reformas macro-curriculares, en la práctica, la calidad de la enseñanza y del aprendizaje sigue enfrentando varios obstáculos. La parte de responsabilidad endosada por instituciones como docentes, frente a su principal obligación como unidades educativas, no cumplió un rol de mediadores o ejecutores de los objetivos formales, con la comunidad.

Estudios recientes demuestran que existe una correlación positiva entre el número de visitas de los padres de familia y el nivel de aprendizaje de los niños -(PREAL, 2006). Una de las mayores falencias existentes, especialmente en zonas rurales, es el ausentismo de profesores, sin embargo se ha observado un impacto positivo sobre la disminución de esta cifra como consecuencia de la participación familiar.

Dentro de las demandas que plantean las instituciones educativas, encontramos la búsqueda incesante de infraestructura. Sin embargo como lo demuestra el estudio llevado a cabo por Ponce, Bedi y Vos, el incremento de aulas sólo tiene un impacto significativo en la población no pobre de las ciudades (Ponce J., 2000). Entonces la pregunta es ¿hacia dónde deben dirigir los esfuerzos las unidades educativas hoy en día?

¹⁰ MEF : Ministerio de Economía y Finanzas

Es necesario que por sobre todos los aspectos materiales de las escuelas, se de un impulso al “fortalecimiento de la formación continua los docentes y la ejecución de programas que permitan la experimentación, la innovación, y los cambios desde el aula mediante sistemas de investigación, planificación y evaluación” (Robalino Campos & Korner, 2005). Es decir que haya una exigencia por parte de la unidad educativa para comprender sus problemas, sus experiencias y que estos sean evaluados y tomados en cuenta para las proyecciones de la educación en el país.

3.2.5 Síntesis

Como resultado del análisis de todas estas características y consideraciones, se puede inferir que la educación de calidad es, la identificación del tipo de sociedad deseado. La calidad de un sistema educativo sólo puede ser evaluada en base a este objetivo y en cuanto contribuye a esta meta. Reconociendo su entorno educativo, las características del país, tanto a nivel económico, político como social, la diversidad de las poblaciones que lo constituyen y respetando sus diversidades en armonía con la naturaleza y asumiendo una responsabilidad con generaciones futuras.

Los resultados de las escasas evaluaciones sobre la realidad educativa en el país, en los últimos años, son desalentadores. Se observa el persistente ausentismo de niños y niñas, la mayoría en las áreas rurales, el índice de deserción escolar se mantiene y de igual manera las tasas de repetición no se han reducido. Estos bajos niveles esperados superarse en los últimos veinte años siguen siendo un reto para nuestra educación.

En este sentido el contexto laboral de los profesores no se vislumbra simple. Sin embargo se cree que gracias a la coyuntura política actual, se puede hablar de posibles cambios en los esquemas tradicionales donde no ha habido un seguimiento adecuado a los programas educativos, o por lo menos no como deberían haber sido para dar resultados eficaces. Esta coyuntura indudablemente responde a un proceso que se ha llevado a cabo desde 1996, que hoy por hoy nos da resultados concretos como los son la constitución del 2008 y el Plan Decenal de Educación. También ha sido parte de este proceso de transformación, la influencia de diversas investigaciones que han demostrado la importancia del empoderamiento por parte de las instituciones educativas en el ejercicio educativo de calidad. Su ejercicio concreto en la creación

de propuestas curriculares institucionales que respondan a lo que mejor ellas conocen: su realidad.

Valorar las propuestas expresadas en el proyecto nacional del Plan decenal de educación constituye una importante posición. Tales propuestas se dirigen a un desarrollo por la definición de calidad, dónde el docente encuentre facilidades para lograr su desempeño.

Es necesario:

“diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo, e implementarlos; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías; compartir información precisa sobre el desempeño de actores y la calidad de procesos del sistema educativo a la sociedad”

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2011).

Se reconoce el crédito al trabajo realizado para elaborar los estándares de calidad y la aplicación al análisis profesional como se ha probado en los últimos tres años. Se considera que los diferentes componentes socio-educativos que afectan a nuestra educación a través del enfoque del análisis, se presentan como orientaciones viables para aplicar soluciones y a su vez dar crédito a los esfuerzos pasados en el campo de la investigación educativa.

3.3. NECESIDADES DE LA FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Lastimosamente la docencia, como profesión, durante mucho tiempo fue apreciada como un campo vocacional, dónde aquel *instinto de enseñanza*, era lo único necesario para poder dictar clases. No se consideraba a la carrera como un proceso de profesionalización. Esto fomentó durante mucho tiempo la ausencia de políticas y acciones, que fomenten la especialización en destrezas y conocimientos complejos sobre el aprendizaje por parte de los educadores (Robalino Campos & Korner, 2005).

Hoy en día se reconoce que como en toda carrera, la formación académica es fundamental para el profesorado. De esta manera actualmente se identifica dentro de requerimientos profesionales las “capacidades y competencias para trabajar en escenarios diferentes y cambiantes, con generaciones que tienen diversos estilos y códigos de comunicación y aprendizaje que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado” (Robalino Campos & Korner, 2005).

Esta reivindicación profesional en América Latina ha sido impulsada principalmente por la UNESCO¹¹, considerando a la capacitación docente, como una de las estrategias prioritarias para el mejoramiento de la calidad educativa (Cardelli & Duhalde, 2001). En la actualidad, la formación docente, se encuentra en permanente debate, el cual busca responder el para qué, cómo y el por qué de la formación docente. Busca ser un aspecto de la educación que convoque a la reflexión y que indudablemente requiere de la participación protagónica de los actores directos, es decir de los docentes.

Dentro de las problemáticas existentes para la consolidación de un sistema de formación docente están: (i) la falta de coherencia entre la formación inicial y la formación continua; (ii) la ausencia de perfeccionamiento investigativo que fomente iniciativas participativas de los maestros; (iii) la falta de actitud activa y creativa por parte de los docentes; (iv) ausencia de impulsos en el campo de la auto-formación; (v) creación de figuras ideales de docentes (Cardelli & Duhalde, 2001).

¹¹ UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

De esta manera creemos que la formación docente debe fortalecer un ejercicio profesional que fomente el compromiso humano y social de la docencia, desde y para los educadores, con una profunda formación en valores que contribuyan a mejorar la realidad local. El educador no es únicamente un instructor, debe ser un gestor de cambio con capacidades de lectura-social y conocimiento de su comunidad.

3.3.2 Competencias profesionales

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española competencia significa “pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” y profesional esta definido como “persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación” (Drae, 2001). Por lo que podemos definir a el conjunto de estas dos palabras como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias del ejercicio profesional de un empleado.

La doctora Martha García afirma que “El término competencia en el ámbito laboral, profesional y académico, tiene sus antecedentes hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia, primeramente relacionado con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico” (García, s.d.). Sin embargo hoy en día se afirma que dichas competencias no están ligadas únicamente con el campo tecnológico.

Actualmente la concepción sobre los requerimientos en los diversos campos laborales y su correcto ejercicio se han ampliado correlacionalmente con las necesidades humanas. La competencia profesional es entendida por la capacidad de poner en práctica diferentes conocimientos, habilidades y valores que un ser humano considera necesario en su campo profesional. Esta competencia profesional es entendida como un proceso a lo largo de la vida profesional de un individuo, es igualmente de manera integral en las diferentes interacciones que deban cumplir para su propia vida y el beneficio de su ámbito laboral.

La competencia profesional no está relacionada únicamente con la adquisición de saberes, es ante todo una aptitud. La de desempeñar una función productiva en diferentes contextos sociales y laborales. Esta aptitud se visibiliza en la capacidad de responder a los requerimientos considerados de calidad esperados por quien contrata al profesional. Esta capacidad se logra

con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

En 1996, Jacques Delors, coordinador del «Informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI», en su libro *La educación: un tesoro a descubrir*, plantea la educación como un fenómeno consecuente con la sociedad del conocimiento, como un ejercicio que debe ser comprendido desde la necesidad de un aprendizaje a lo largo de la vida (*lifelong learning*) (Gadotti, 2005).

La educación ya no puede ser vista, desde una perspectiva bancaria, es decir, como un acto de depósito de conocimientos (Freire, 2007). Probablemente esta modificación en las necesidades y demandas de la educación se haya producido por la facilidad de acceso que existe en la actualidad a los medios de información masivos; es decir que en la época contemporánea, el problema por lo menos para la clase media- urbana ya no es acceder a la información o retenerla, sino el tener la capacidad de buscarla, administrarla y sobre todo entenderla.

Es por eso que se han planteado cuatro pilares, cimientos para la futura educación (Jacques Delors, 1994). Ellos están relacionados entre sí con los fines últimos de la educación y de la sociedad moderna: crear un mundo de seres humanos capaces de leer y crear situaciones mejores para el fomento de una vida más justa, solidaria y equitativa.

Dichos pilares son:

Aprender a conocer: en este campo, la educación hace un gran cambio al dejar de apuntar el aprendizaje de contenidos (educación bancaria) para desarrollar en los estudiantes la capacidad de acceder a datos y procesarlos. Esta capacidad de aprender, está relacionada con el desarrollo de otras capacidades, tales como el desarrollo de la atención, la ejercitación de la memoria y, el ejercicio del pensamiento como resultado de la habilidad de articulación entre *lo concreto y lo abstracto, combinación de los métodos inductivo y deductivo* (Artacho López Rafael, 2000). Se garantiza en consecuencia que los estudiantes tengan la capacidad de resolver conflictos y buscar soluciones. Dentro de las herramientas metodológicas que los profesores pueden utilizar, están aprendizajes significativos y contenidos procedimentales. *Actitudinalmente* la meta es

inducir a los estudiantes a un comportamiento basado en búsqueda, comprensión, descubrimiento, construcción y reconstrucción, desde el impulso de la curiosidad.

Aprender a hacer: en una sociedad tecnologizada dónde el ejercicio práctico de los conocimientos ha superado su campo instrumental, volviéndose una “competencia *personal*” (Gadotti, 2005) Las cualidades relacionadas a este pilar en un estudiante son: el saber trabajar colectivamente, tener iniciativa, aceptar el riesgo, tener intuición, saber comunicarse, saber resolver conflictos y tener estabilidad emocional. De alguna forma es la capacidad del ser humano para relacionarse con el mundo exterior, tanto a nivel personal- humano, como técnico-material.

Aprender a vivir juntos: como consecuencia de la diversidad poblacional existente en el Ecuador, el debate de convivencia se ha llevado espacios públicos. Por esto la constitución, actualmente, plantea dentro de sus decretos que la construcción de la democracia se asienta en los principios de una “sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura (...) que anteponga el bien común al bien individual, que viva en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelva sus conflictos de manera pacífica” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Por este motivo, la enseñanza debe fomentar la convivencia entre todos, de forma pacífica, desde los derechos de igualdad, respeto y comprensión *del otro*.

Si bien el conflicto social por sí mismo no es negativo, la línea entre ser causa de grandes eventos estremecedores para nuestra sociedad o no ser, es mínima, como lo ha demostrado la historia. Sólo una población cultivada en valores puede ser capaz de mantener una actitud crítica y constructiva en situaciones de conflicto. La diferencia de valores, formas de ver el mundo, creencias, se presenta con mayor frecuencia en nuestra cotidianidad en una sociedad contemporánea globalizada (Gadotti, 2005).

Aprender a SER: aun cuando este pilar puede sonar muy ambiguo, éste expresa con mayor claridad el objetivo a alcanzar por educadores. Ha existido la asunción que el sistema educativo sólo debía funcionar para fortalecer el status quo de la sociedad. Las concepciones actuales relacionan la educación con la necesidad de fomentar en los estudiantes las capacidades, destrezas y conocimientos que los dirijan hacia su auto-construcción. La sociedad actual, sin referentes para las nuevas juventudes, invadida de medios masivos de comunicación incitantes a valores mercantiles; demandan que el sistema educativo dote a las generaciones venideras de

una capacidad crítica para lograr una autodeterminación en vista de un mundo mejor, no sólo para el individuo, sino para la comunidad en general (J. Delors & Mufti, 1996).

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Al considerar las competencias profesionales existentes, es necesario tomar en cuenta los estándares educativos proporcionados por el Ministerio de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Como cuerpo profesional, el proyecto educativo nacional constituye el referente para comprender cuáles son los logros en la práctica diaria y ejercicio de educador. Este documento es una herramienta que nos guía para saber y evaluar el cumplimiento de los requerimientos necesarios para una educación de calidad. De esta manera se comprenderá qué se entiende por calidad y frente a esto, se reconocerá las competencias como profesionales de la educación con miras de fortalecerlas.

En el modelo de estándares se puede identificar cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes: el desarrollo curricular; la gestión del aprendizaje, el desarrollo profesional y el compromiso ético (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Es necesario para los profesores responder a las demandas educativas presentadas en estas cuatro dimensiones, para adquirir las competencias descritas y ejercer en coherencia con el programa nacional de educación. Estos estándares son flexibles y pueden considerarse de forma no-limitante para el mejoramiento de las prácticas. Representan pautas que sirven de guía para mejorar la labor y el manejo de objetivos comunes.

Dentro de cada dimensión de desempeño están descritos diferentes estándares. En la primera dimensión A, se estandariza que los docentes deben tener la competencia de conocer, comprender y dominar su área de enseñanza y las principales teorías e instrumentos de investigación que en ella se utilizan. Al manejar esto el docente, deja de ser un sujeto que aplica un currículo, para volverse gestor de currículo.

En la dimensión B, de desarrollo profesional, se busca la gestión del currículo institucional por directivos según necesidades locales, tomando en cuenta calidad adaptabilidad en cada escuela, organizando, orientando y liderando el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.

En la dimensión C, gestión del aprendizaje, el profesor debe tener la competencia de planificar un proceso de enseñanza y aprendizaje coherente y eficiente, promulgar un clima adecuado para éste, actuar de forma interactiva con sus estudiantes y evaluar, retroalimentar e informar a sus alumnos de sus procesos personales en el transcurso de su proceso educativo.

Por último en la dimensión D, del compromiso ético, se invoca a que los profesores tengan expectativas sobre el aprendizaje de los estudiantes, es decir percibirlos con emoción y admiración. También sugiere un compromiso con la formación de los estudiantes dentro de una visión humanística y el marco de los derechos humanos, ciudadanos y del “buen vivir”.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

Como se mencionó anteriormente la profesión docente en el país se ha visto en crisis por la falta de valorización y reconocimiento, tanto desde las autoridades como desde la sociedad. En consecuencia, es relevante denotar el papel atribuido a los educadores y educadoras en las reformas educativas: “para ello se debería corregir las brechas en el sistema a fin de convertir a la docencia en una profesión reconocida socialmente, y que alcance un nivel óptimo de profesionalización continua.” (PREAL, 2006).

Para saber las necesidades de formación, se debe hacer un cuadro comparativo, desde la planificación nacional, la institución y el profesor sobre las facultades de la comunidad educativa con referencia a los estándares establecidos.

El establecimiento de un modelo homogenizante en la realidad ecuatoriana no es viable, debido a la diversidad de componentes sociales existentes. Actualmente los parámetros de la enseñanza se han ampliado para responder a esta compleja situación. Paralelamente los docentes deben desarrollar la capacidad de aplicar como autoformación los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI. Estas nuevas concepciones constituyen una alternativa humanística para la sociedad contemporánea. La oferta de formación docente debe estar dirigida a la capacitación de investigadores de campo, lectores de realidad y propulsores de alternativas para la comunidad. Es decir investigadores educativos y sociales, otorgando herramientas a los docentes para cumplir estas metas.

3.3.6 Síntesis

Ha pesar que durante muchos años la docencia fue apreciada más que como una profesión como una vocación, hoy se sabe que la educación exige que los educadores no sean únicamente administradores de conocimientos, sino gestores de “problemas”, para que los estudiantes, con un proceso dirigido, logren desarrollar sus propios conocimientos resolviendo y creando posibilidades, donde la aplicación de las herramientas que los maestros sepan proporcionarles, tengan utilidad para su vida diaria. Esta reivindicación ha sido llevada a cabo principalmente por la UNESCO en América Latina, considerando a la capacitación docente, como una de las estrategias prioritarias para el mejoramiento de la calidad educativa.

En la actualidad el problema de la competencia profesional es discutido en todos los campos profesionales. Empero durante mucho tiempo se vio únicamente ligado a las áreas técnicas y administrativas. Por este motivo hoy se afirma que la competencia profesional no está relacionada únicamente con la adquisición de saberes de un tema o un campo laboral, sino que es ante todo una aptitud. Esta es la de desempeñar una función productiva en diferentes contextos sociales y laborales, con un compromiso por el desarrollo humano de la sociedad.

Las competencias profesionales educativas existentes en nuestro país se ven propuestas claramente en los estándares educativos proporcionados por el Ministerio de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011). Para lograrlos es fundamental que la vida cotidiana no se deba considerar como un ideal de vida alejado de lo próximo para los estudiantes y maestros. La formación docente debe estar dirigida a proveer a la sociedad, educadores que dejen atrás el rol de instructores. Debe formar docentes gestores de cambios con capacidades de lectura-social y conocimiento de su comunidad.

Por esto en el modelo de estándares se puede identificar cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes: el desarrollo curricular; la gestión del aprendizaje, el desarrollo profesional y el compromiso ético.

La compulsiva necesidad, a menudo artificial, de nuevas tecnologías o materiales concretos, ha fomentando un distanciamiento con aquello cercano a la vida diaria del ser humano. Esta discrepancia desfavorece a una formación docente que concuerde con las necesidades de su entorno educativo. Lo cual puede llevar a olvidar los cuatro pilares de la educación del siglo XXI.

La preparación docente tiene muchas falencias, descritas ampliamente en varios análisis de la educación en el Ecuador. Sin embargo, las necesidades de formación, restringidas a datos y cifras, no describen suficientemente la problemática. Para esto la principal fuente de información deben ser los propios educadores. La creación de estándares de calidad, fomenta la autonomía en los maestros, ya que el acceso a información sobre el papel del docente en la sociedad, está a su alcance para promover su formación.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

“El paradigma de investigación puede complementarse entre dos o más diseños de investigación, sin que necesariamente exista una confrontación entre ellos; por lo que en esta investigación se utilizó el diseño mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema.” (Jaramillo Serrano & Valdivieso Guerrero, 2010)

El modelo de investigación utilizado fue un proceso de análisis descriptivo y explicativo, el cual tuvo Tres etapas. La primera fue realizada desde un enfoque cuantitativo, en la cual se aplicaron dos modelos de cuestionarios, uno a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y otro a directivos de instituciones educativas. El objetivo de estos cuestionarios fue recolectar información para en una segunda etapa, establecer una base de datos y estudiar la dispersión de éstos. Los criterios a evaluar fueron: (i) aspectos sociodemográficos; (ii) situación laboral; (iii) contexto laboral; (vi) necesidades de formación.

La segunda etapa consistió en el levantamiento del marco teórico que nos permitió justificar nuestras hipótesis y analizar el contexto de nuestra investigación. De esta manera se adquirió las herramientas teóricas para la tercera etapa.

La tercera y última etapa fue realizada desde un enfoque cualitativo, en el cual se buscaba relacionar la información recolectada en la primera etapa cuantitativa para lograr un análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas. En esta etapa se realizaron cuadros de análisis y se sistematizó toda la información recolectada a lo largo del trabajo.

4.2 Participantes de la investigación

El universo estudiado fue -titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años (2005- 2010), dentro de un ámbito geográfico nacional es decir de la Republica del Ecuador. La técnica empleada fue la encuesta personal. El tamaño y la distribución muestral fueron propuestas por la Universidad Técnica Particular de Loja, ésta fue de 12 titulados por investigador. Sin embargo la ausencia de información preliminar sobre

ciertos individuos establecidos para el estudio, impidió completar el universo total, dejando un grupo de 7 personas entrevistadas.

Código de Titulado	Nombre del titulado
PIC597	NAVARRETE GANGOTENA FRANCISCA
PIC600	PUENTE VELA MARIA DOLORES
PIC601	VERNON ANTUNEZ MARIA MARCELA
PIC602	SANCHEZ ROMERO BETTY ELIZABETH
PIC603	SANTAMARIA LUNA LUCIA NOEMI
PIC605	SANTANA CRUZATTY ESTRELLA HORTENCIA
PIC608	SARANGO LOAYZA DALTON VLADIMIR

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Las técnicas de investigación fueron la encuesta y la entrevista cerrada. Por razones prácticas las encuestas fueron ejecutadas vía telefónica.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la primera etapa fueron dos cuestionarios, tomados de la ANECA¹², adaptados con la reglamentación y validados para el entorno nacional, por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL:

- Cuestionario 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de la Instituciones Educativas.

También se utilizó el levantamiento bibliográfico con el dispositivo informático *Zotero*, como herramienta de administración bibliográfica, facilitando la organización de una base de datos bibliográficos (Programa de citación *Zotero*, ver: Ritterbush, 2007).

4.4 Recursos

Entre los recursos empleados podemos distinguir los siguientes:

- (i) Recursos Humanos, un grupo asignado de titulados, director nacional del Programa Nacional, tutora
- (ii) Recursos Institucionales, instituciones que han colaborado en la

¹² ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación

investigación; (iii) Recursos Materiales, formatos de encuestas y de síntesis; (iiii) Materiales Económicos, no se identificó la necesidad de implementar recursos económicos significativos.

4.4.1 Humanos

Tenemos como recurso humano:

A la muestra investigada, la cual fue asignada por parte de la UTPL. Esta estuvo compuesta por ex alumnos, graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja entre los años 2005 y 2010. De igual podemos mencionar al coordinador nacional designado por la UTPL y a la tutora encargada de apoyar a lo largo de la investigación a los egresados involucrados en el Plan Nacional de Investigación.

4.4.2 Institucionales

Las instituciones que colaboraron a lo largo de esta investigación fueron principalmente:

La Universidad Técnica Particular de Loja, con su guía en el proceso investigación, dotación de recursos e información.

El Colegio San Gabriel de Quito, por su apoyo investigativo.

4.4.3 Materiales

Los materiales utilizados fueron:

Los programas informáticos Excel y Word, el programa de citas bibliográficas Zotero: base de datos bibliográficos (Programa de citación Zotero, ver: Ritterbush, 2007) y el sistema Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL.

Programa de Red Social Facebook

Programa buscador Google

Cuestionarios: titulados, docentes.

Grabadora

Teléfono

Internet

La Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación- Modalidad abierta y a Distancia. (Jaramillo Serrano & Valdivieso Guerrero, 2010)

4.4.4 Económicos

A lo largo de la investigación no se utilizaron recursos económicos significativos, puesto que la mayoría de actividades se hicieron con materiales previamente adquiridos sin la necesidad de hacer un gasto en ellos.

4.5 Procedimientos

La realización de este documento se ha efectuado entre el año 2010 y el año 2011, en el lapso de los meses de noviembre y junio de los respectivos años. Su comienzo fue en la ciudad de Loja, durante el Seminario de fin de carrera, tras haber completado todos los requerimientos exigidos por la Escuela de Educación Básica para ser parte del Programa Nacional de Investigación.

En el comienzo del proceso se nos facilitó la *Guía de Investigación del Programa Nacional de Investigación*; documento realizado por los coordinadores del *Proyecto de Investigación Nacional* (Jaramillo Serrano & Valdivieso Guerrero, 2010), quienes forman parte del grupo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja en el área de Educación. Este proyecto es llevado a cabo en todo el país por medio de diferentes investigadores. Dicha investigación tiene la denominación de “tipo puzzle” puesto que el trabajo individual de cada tesista, es parte de un análisis nacional completo de la “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación” que será sistematizado por la universidad.

Una vez entregada esta guía, el trabajo fue empezar a familiarizarse con los temas a tratarse y los conceptos a utilizar en esta investigación. A pesar de la abundancia de herramientas, tanto metodológicas como teóricas, fue necesario el aporte investigativo en la elaboración del marco teórico. De igual manera fue necesario buscar a los titulados que nos fueron asignados por parte de la universidad con varias dificultades, puesto que la información de su ubicación no siempre estuvo al alcance y su obtención presentó muchos impedimentos.

Siguiendo este ejercicio, se realizó una base bibliográfica y la sistematización de sus respectivos contenidos, seleccionando aquellos datos y conceptos que pudieran ser de utilidad para la elaboración de la investigación. A la par, se hizo la búsqueda de los titulados por medio de

varias fuentes: documentos en línea, redes sociales, guía telefónica, instituciones públicas. Como resultado de esta búsqueda se logró localizar al 60 % de la población que fue designada.

Se empezó a desarrollar el marco teórico por los capítulos que se nos presentaron con mayor facilidad. La facilidad de elaboración de los capítulos fue determinada en base a dos criterios: el primero fue tener mayor conocimiento sobre el tema definido y segundo la facilidad de acceso a información a recolectar. Así mismo se consideró que estos capítulos podían dar pautas importante y para la elaboración consecutiva del informe.

En cuanto a los titulados fue necesario hacer varios acercamientos, especialmente con aquellos que fueron conectados vía redes sociales. Finalmente se acordó hacer las encuestas vía teléfono.

Una vez levantada la información se hizo el ingreso a los cuadros de tabulaciones asignados por el equipo de investigadores de la UTPL. Después de haber ingresado la información se elaboraron los cuadros estadísticos de porcentajes. Tras haber realizado los cuadros se prosiguió con el análisis de los datos y la triangulación con la información investigada en el marco teórico.

De esta manera se concluyó la elaboración del informe con las respectivas observaciones por parte de la tutora Dra. Rocío Apunte, para consecutivamente presentar la versión final al comité evaluador en la ciudad de Loja.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización sociodemográfica

Tabla 23. Género y años cumplidos de los titulados						
Edad	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	f	%	f	%		
20 - 30 años	0	0.0	0	0.0	0	0
31 - 40 años	4	57.1	1	14.3	5	71.4
41 - 50 años	1	14.3	0	0.0	1	14.3
61 - 60 años	1	14.3	0	0.0	1	14.3
más de 61 años		0.0	0	0.0	0	0.0
No contesta	0	0.0	0	0.0	0	0.0
TOTAL	6	85.7	1	14.3	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

De manera global el 71.4 % de la muestra se encuentra entre los 31- 40 años de edad, los porcentajes restantes se reparten entre los rangos de 41- 50 y 51- 60 años de edad con 14,3% y 14,3% respectivamente.

La población en su mayoría es femenina con un 85.7 y de 14.3 % masculina.

Podemos observar que la mayoría de la población se encuentra en una edad adulta- joven y que su sexo es femenino. Presumimos que por el rango de edad, la titulación en la UTPL no ha sido su primera formación profesional. Una observación de la compilación total del muestreo nacional, permitirá confirmar esa observación (ver Tabla 23.).

5.2 Situación laboral

Tabla 2. Situación reflejando mejor la situación laboral actual de la muestra asignada		
VARIABLE	f	%
Trabaja como docente	5	71.4
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0.0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0.0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	14.3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	1	14.3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0.0
Otras situaciones (especifique)	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

De la muestra el 71.4% de la población trabaja actualmente como docente; el 14.3% se encuentra desempleado pero ha trabajado como docente anteriormente y el 14.3% se encuentra sin trabajo pero ha trabajado con un puesto relacionado con la docencia (ver Tabla 2.).

Tabla 2.b Repartición de las actividades profesionales anteriores a la situación actual de la muestra asignada		
VARIABLE	f	%
Actualmente docente	5	71.4
No docente, anteriormente docente	2	28.6
No docente, anteriormente no docente		0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

El 100% de la muestra ha trabajado como docente, a pesar de que el 28.6 % actualmente no lo haga. Fuera de las encuestas se preguntó cuáles son los motivos de esta situación. En ambos casos la respuesta fue que por motivos de maternidad tuvieron que dejar sus actividades profesionales. Esto se podría analizar con relación al género, las ventajas y las desventajas de la profesión docente para las mujeres, el momento de lidiar con su rol familiar (ver Tabla 2.b.).

Tabla 8. Porcentaje de individuos que trabajaba como docente antes de obtener su titulación.		
VARIABLE	f	%
¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?		
Si	6	85.7
No	1	14.3
No responde	0	0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

En la muestra asignada una sola persona no estuvo ejerciendo como docente antes de empezar el proceso de titulación, los resultados compilados podrán evaluar la significancia de este caso a nivel nacional. Sin embargo se puede notar que en este caso el tiempo para conseguir el primer empleo fue menor a 1 año (ver Tabla 8.). Estos datos concuerdan con las cifras que demuestran la formación docente el momento de ejercer su trabajo (ver sección 3.2 de este documento).

Tabla 2.c Porcentaje de la muestra que realiza una actividad adicional sin relación con la docencia (actuales docentes (2.1) únicamente)

VARIABLE	f	%
Si	3	42.9
No	2	28.6
No contesta	2	28.6
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

De la población que actualmente se encuentra laborando el 42.9 % realiza una actividad adicional sin relación con la docencia. El 28.6% no realiza otra actividad y el 28.6% representa el grupo que actualmente no se encuentra trabajando en el campo de la educación. Como se vio en el estudio del marco teórico, un problema dentro del campo laboral docente es el bajo salario que los docentes perciben, motivo por el cual ellos deben buscar otras fuentes adicionales de ingresos (ver Tabla 2.c.).

Tabla 4. Adecuación del trabajo actual al ámbito de especialidad, (solo se considera los individuos que tienen situación laboral actualmente)

VARIABLE	f	%
Si	7	100.0
No	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

Tabla 4.a Repartición del ámbito en el cual los individuos de la muestra asignada desarrollan/desarrollaban sus actividades (solo se toma la población teniendo una actividad correspondiente al ámbito de especialidad)

VARIABLE	f	%
Educación Infantil	2	28.6
Educación Básica	4	57.1
Lengua y Literatura	0	0.0
Químico Biológicas	0	0.0
Físico Matemáticas	0	0.0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0.0
Otra/s(especifique)	1	14.3
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

El 100% de la población que trabaja en la docencia se encuentra ejerciendo su profesión en su campo de especialización. Por campos vemos que el 28.6% se encuentra ejerciendo a nivel de educación infantil; el 57.1% a nivel de educación básica; y el 14.3% a nivel técnico superior. Lo cual nos indica que en cuanto a la oferta de trabajo y la demanda laboral hay una correlación positiva. El porcentaje mayor se encuentra ubicado en el nivel de educación básica, esto puede tener relación con que este es el nivel con mayor escolaridad en el país (ver tabla 4, 4.a y parte 3.1 de este documento). También se podría asociar esto con el mandato gubernamental que exige a los docentes su profesionalización en sus áreas de enseñanza.

Tabla 5. Repartición de tipo de relación laboral en relación a la institución educativa (solo se toma en cuenta la población que ejerce/ejercía como docente por ser relacionado al caso de institución educativa exclusivamente)

VARIABLE	f	%
Nombramiento	1	14.3
Contrato indefinido	5	71.4
Contrato ocasional	0	0.0
Reemplazo	0	0.0
Otras (especifique)	1	14.3
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

El 71.4% de la muestra tiene una relación laboral de contrato indefinido, el 14.3% restante tiene nombramiento. Esto indica que la mayoría de la población accede a los beneficios de la ley laboral. Además nos induce a pensar que existe una estabilidad laboral en el grupo de estudio. Resultados más amplios (a nivel nacional) permitirán confirmar esta hipótesis.

Tabla 6. Tipo de contratación observada

VARIABLE	f	%
A tiempo completo	6	85.7
A tiempo parcial	1	14.3
Por horas	0	0.0
Otras (especifique)	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

Del grupo estudiado el 85.7% trabaja en un horario de tiempo completo, el 14.3% en tiempo parcial. Si consideramos este resultado con la variable que indica la tabla 2.c. (ver tabla 2.c.) nos indica que las horas laborables de los docentes exceden el tiempo promedio de un profesional,

puesto que cumplen más de las 40 horas semanales estipuladas (referirse a la sección 3.1 de esta investigación).

Tabla 7. Tiempo de docencia ejercido a la fecha para los individuos docentes o ex-docentes		
VARIABLE	f	%
0-5 AÑOS	4	57.1
6-10 AÑOS	1	14.3
11-15 AÑOS	1	14.3
15 - + AÑOS	1	14.3
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

Esta variable tiene una repartición diversa. El grupo con mayor porcentaje es el de 0 a 5 años con un 57.1%; de 6 a 10 años hay un porcentaje de 14.3%; de 11 a 15 años tenemos un porcentaje de 14.3; y de 15 o más hay un 14.3% (ver tabla 7.). El mayor porcentaje de la muestra se encuentra iniciando una carrera profesional como docente.

Tabla 15. tiempo trabajado como docente desde la titulación		
VARIABLE	f	%
0-1 AÑOS	4	57.1
1.1-2 AÑOS	2	28.6
2.1-3 AÑOS	0	0.0
3.1 - 4 AÑOS	1	14.3
4.1 - 5 AÑOS	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

En la variable del tiempo trabajado como docente desde la obtención de la titulación encontramos una repartición del 57.1% de 0 a 1 año; de 28.6% de 1 a 2 años; de 14.3% entre 1 y

5 años. Cifras que demuestran que los profesionales de la educación logran integrarse rápidamente al ámbito laboral una vez obtenida su titulación (ver tabla 15.).

5.3 Contexto laboral

Tabla 2.a El sector en el que se desempeña la actividad de la institución en la cual trabajan los docentes

VARIABLE	F	%
Urbano	6	85.7
Rural	1	14.3
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

El 85.7% de la muestra trabaja en sector urbano, el 14.3% lo hace en un sector rural. Parte de la centralización y la inequidad de nuestro país son los antecedentes que se encuentran reflejados en estas cifras, puesto que la mayoría de recursos se encuentran invertidos en las ciudades (referirse sección 3.2 del presente informe). Pero esta apreciación sólo podrá ser corroborada mediante la evaluación de las cifras totales obtenidas al final del proceso de investigación nacional (ver tabla 2.a.).

Tabla 3. Repartición del tipo de institución en el cual los individuos de la muestra asignada desarrollan sus actividades

VARIABLE	f	%
Institución educativa fiscal	1	14.3
Institución educativa municipal	0	0.0
Institución educativa particular	5	71.4
Institución educativa fiscomisional	1	14.3
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

La mayoría de la población encuestada trabajan en instituciones particulares, con un porcentaje de 71.4%. El 14.3 % lo hace en instituciones fiscales y el 14.3% en instituciones fiscomisionales (ver tabla 3.). Como se constató en la condición laboral de los docentes y su contexto (remitirse sección 3.2 del presente trabajo). Esto expresa la centralización de recursos profesionales capacitados en el sector privado.

5.4 Necesidades de formación

Tabla.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?		
VARIABLE	f	%
Qichua	0	0.0
Inglés	3	33.3
Francés	1	11.1
Portugués	0	0.0
Otros	1	11.1
No	4	44.4
No contesta	0	0.0
TOTAL	9	100.0

Fuente: Valeria Galarza

Estos porcentajes no son calculados en base al número de encuestados, sino al total de opciones lingüísticas contestadas en la encuesta. Por lo que decimos que el 44.4% de la población no sabe comunicarse en ningún idioma aparte del español. El 33.3% puede comunicarse en inglés; el 11.1% en francés; y el 11.1% en otros idiomas (ver tabla 18.).

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

VARIABLE	f	%
si	7	100.0
No	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

El 100% de la muestra sabe manejar la informática a nivel de usuario. Este porcentaje es comprensible si se parte del hecho que los encuestados han realizado estudios universitarios a distancia, puesto que en este tipo de educación el manejo de los sistemas operativos básicos de la informática son indispensables (ver tabla 19). En consecuencia este dato no se puede extrapolar a la población docente nacional.

Tabla 20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

VARIABLE	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	20.0
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	3	15.0
Temas relacionados con su área de formación	3	15.0
Organización y Gestión de centros educativos	4	20.0
Diseño y planificación Curricular	2	10.0
Educación en valores	3	15.0
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	1	5.0
No me interesan	0	0.0
TOTAL	20	100.0

Fuente: Valeria Galarza

Los cursos de capacitación que considera la población como importantes para su actualización profesional están repartidos de la siguiente manera: didáctica y pedagogía con 20%, manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) con 15%, temas relacionados con su área de formación con 15%; organización y gestión de centros educativos con 20%; Diseño y planificación curricular con 10%; Educación en valores con 15%; otros con 5%. Estos porcentajes demuestran que los intereses en las propuestas de especialización se encuentran repartidos casi equitativamente (ver tabla 20.) El valor que tendrían estos cursos de capacitación podrá ser evaluado en base a los criterios de los estándares educativos propuestos actualmente por el Estado ecuatoriano (referirse a la sección 3.1.1).

Tabla 21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?		
VARIABLE	f	%
Definitivamente si	1	14.3
Probablemente si	4	57.1
Indeciso	0	0.0
Probablemente no	2	28.6
Definitivamente no	0	0.0
TOTAL	7	100.0

Fuente: Valeria Galarza

El 57.1% de la población considera que probablemente ha mejorado su calidad de vida tras obtener su titulación; el 28.6 considera que probablemente no; y el 14.3% considera que definitivamente si. Al ver el porcentaje mayor de esta tabla (57.1) podemos ver que la mayoría de la población no está completamente segura de que el mejoramiento de su formación haya contribuido a mejorar su calidad de vida. Si consideramos que el 85.7% (ver Tabla 2.a.) de la población ya trabajaba antes de obtener su titulación, es probable que su condición de vida no haya mejorado. Sin embargo al momento de aplicar la encuesta la mayoría de la población identificó este mejoramiento únicamente con aspectos económicos (ver tabla 21.).

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La caracterización de la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL podría determinarse como urbana, femenina entre un rango de los 30 y 40 años.

La relación entre la formación de los titulados con su ámbito laboral es evidente, la educación contemporánea, exige la capacitación en técnicas de desarrollo de pensamiento y estrategias de aprendizaje. Estas capacitaciones no deben estar enfocadas a conocimientos, sino a estrategias y destrezas que los profesores puedan transmitir a sus estudiantes.

Lastimosamente los bajos puntajes de evaluación nacional nos indican que detrás de la formación docente hay una falencia en cuanto a sus contenidos y las destrezas que deberían impulsar prácticas diarias del profesorado. Este trabajo es un aporte para realizar una evaluación sobre la situación y aspiraciones laborales de los titulados de la UTPL, sin embargo las necesidades laborales de la realidad de dichos educadores son aprehensibles con el trabajo realizado.

El contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, la comprensión de la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica de Loja requiere un acercamiento desde la realidad concreta del país y la situación local de los entrevistados. Es claro que difícilmente se puede formar a docentes sin conocer las falencias que ellos tienen, por lo que reforzar los procesos de evaluación educativa es fundamental. Por este motivo en nuestra investigación pudimos observar que la mayoría de los encuestados se encuentran actualmente laborando satisfactoriamente en instituciones que responden a sus necesidades y formación, la mayoría trabajan en educación privada.

Para identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral es necesario comprender las múltiples realidades del país. Saber que estas deben instar un mayor apoyo por parte de las autoridades, como a su vez de la comunidad en general, para consolidar un proyecto que construya una educación para todos y por todos. Nosotros creemos que este es el llamado

hacia una planificación educativa que genere realmente un proyecto de país basado en los derechos, la inclusión y la democracia.

Es cierto que muchas veces la diversidad de poblaciones y condiciones de vida, han sido vistas como problemas para poder lograr una educación de calidad. Sin embargo esta se puede apreciar como una fortaleza de iniciativa local, que constituye una de las grandes necesidades del sistema educativo, como se pudo identificar en las entrevistas a los directivos y las propuestas institucionales existentes (Ver Anexo12).

El momento político del país, genera una coyuntura positiva para la educación. La iniciativa del Plan Decenal de Educación, es un apoyo para toda la comunidad educativa puesto que provee de conocimientos, herramientas y parámetros útiles en la práctica docente y su evaluación. Como se podría apreciar con las respuestas obtenidas en cuanto al mejoramiento de la calidad de vida, se ve que efectivamente en la muestra ha habido un mejoramiento de ella. Esto igualmente puede estar relacionado con las políticas de profesionalización docente expuestas en el Plan Decenal.

La situación laboral de los titulados de la Universidad de Técnica Particular de Loja expresa esta realidad. La corroboración de los datos obtenidos es el respaldo para esta conclusión. Creemos que las modificaciones sobre aspectos administrativos han sufrido cambios en los últimos años en relación a la situación laboral del docente. Pero lograr que el profesor tenga una vida digna, con un sueldo fijo y bueno; sin necesidad de trabajar en otro empleo; que pueda acceder a evaluaciones y capacitaciones continuas para su formación, requiere aun de mucho trabajo por parte de todos y todas los que hacen la educación en el Ecuador.

6. 2 Recomendaciones

Al momento de aplicar las encuestas se vislumbraron ciertos datos que se consideraron importantes y no se pudieron registrar, puesto que al realizarlo daban resultados erróneos.

En la sección P.1 No parece suficiente preguntar sobre la titulación obtenida en la UTPL, puesto que muchos de los encuestados tenían títulos previos. Este dato podría complementarse con la descripción de la formación profesional del titulado y a partir de esta información comprender mejor sus necesidades de formación futuras. Además si la intención sería ofertar formación en

campos con falencias, los estudios previos por parte de los titulados también son significativos aun cuando no se hayan realizado en la UTPL

En la pregunta 2.b. Únicamente se pregunta si ha trabajado anteriormente como docente. En esta pregunta, en caso de no estar trabajando como profesor/a se podría indagar las causas por las que desertó del ejercicio profesional. De esta manera se podrían visualizar los inconvenientes con los que un docente debe enfrentarse al momento de trabajar y las posibles razones de su deserción.

En la pregunta P3.a se considero que faltó la respuesta “unidad educativa”. Esto produjo que al llenar el cuestionario en caso de unidades educativas, el dato se repitiera en las tres posibilidades de: educación infantil, educación básica y bachillerato en el mismo caso encuestado. Hecho que consecuentemente lleva a equivocaciones en el procesamiento de la información y su tabulación, puesto que la misma institución educativa con varios niveles era ingresada más de una vez.

En la pregunta P.21 El momento de valorar si su vida había mejorado o no, los encuestados no tuvieron parámetros para hacer su valoración. Para algunos tenía referencia a lo económico y para otros a lo académico- profesional. Se cree que especificar parámetros más concisos en esta pregunta ayudaría a tener respuestas más enriquecedoras con relación a los logros académicos obtenidos por la universidad a más de los económicos.

Otras observaciones que se hacen son respecto a la muestra asignada. La primera es la dificultad que se presentó al ubicar a las personas por falta de información previa. Por otro lado, el tamaño de la muestra fue muy reducido para el análisis de datos con resultados significativos para el total del universo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

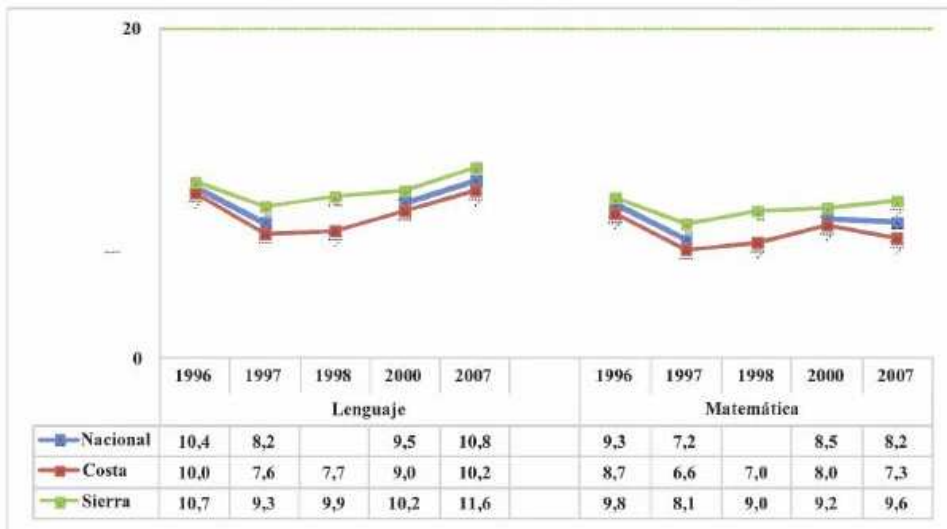
- Acosta, A. (2001). *Breve historia económica del Ecuador*. Quito, Ecuador: Corporación Editora Nacional.
- Artacho López Rafael. (2000). La enseñanza de la religión en el siglo XXI. *Educadores: Revista de renovación pedagógica*, 195, 221-266.
- Cardelli, J. J., & Duhalde, M. A. (2001). Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica. *Cuadernos de Pedagogía*, 308.
- Comisión legislativa y de fiscalización. (2009). *Ley reformativa a la Ley de Carrera Docente y Escalafon del Magisterio Nacional. T.4413-SGJ-09-1754*.
- Delors, J., & Mufti, I. A., Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe de la UNESCO sobre la Educacion para el Siglo XXI. Francia: UNESCO.
- Delors, Jacques. (1994). capitulo 4 «Los cuatro pilares de la educación» en *La educación encierra un tesoro*. *El Correo de la UNESCO* (págs 91-103). Mexico DF, Mexico.
- Drae, R. A. E. (2001). *Diccionario de la lengua española*.
- Freire, P. (2007). *Pedagogía del oprimido* (2nd ed.). Mexico: Siglo XXI.
- Gadotti, M. (2005). *Pedagogia de La Praxis*. Miño y Dávila.
- García, M. O. (s.d.). *Competencias profesionales*. Recuperado a partir de <http://www.google.com.ec/search?q=competencia%20profesional&hl=es&lr=&sa=N&tab=sw>
- Jaramillo Serrano, F., & Valdivieso Guerrero, T. (2010). *Guia didáctica del Programa Nacional de Investigación«Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación»*. UTPL.

- Ministerio de Educación de Ecuador. (2008). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. Año 2 de su ejecución. Ministerio de Educación. Recuperado a partir de http://www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). *Informe Técnico APRENDO 2007, logros académicos y factores asociados* (Informe técnico) (pág 120). Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Estándares de calidad educativa. Estándares de desempeño profesional directivo. Propuesta para la discusión ciudadana* (Documento de propuesta) (pág 21). Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador. Recuperado a partir de <http://estandares.educacion.gob.ec/internas/docs/doc1.pdf>
- POG. (2009, Noviembre 22). Nuevo escalafón duplica salario de los maestros. *El Tiempo*. Quito, Ecuador.
- Ponce J., J. (2000). *La Educación Básica en el Ecuador: Problemas y Propuestas de Solución* (Documentos de Trabajo No. 3) (pág 32). Quito, Ecuador: SIISE.
- PREAL, Fundación Ecuador & Grupo Social por la Educación, y , Grup FARO. (2006). *Informe de Progreso Educativo, Ecuador 2006* (Informe de Progreso). Calidad con Equidad: El desafío de la educación ecuatoriana (pág 49). Quito, Ecuador: PREAL - Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina.
- Ritterbush, J. (2007). Supporting Library Research with LibX and Zotero. *Journal of Web Librarianship*, 1(3), 111–122.
- Riveros, L. (2001). Analfabetismo funcional. *Diario Estrategia*, Santiago de Chile.
- Robalino Campos, M., & Korner, A. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente*. Santiago de Chile, Chile: OREALC / UNESCO.
- Sabbatini, R. (2000). Are there differences between the brains of males and females. *Brain and Mind Electronic Magazine on Neuroscience*.

- SENPLADES. (2009). Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009-2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural. *SENPLADES, Políticas y Estrategias 1* (2nd ed., pág 519). Quito, Ecuador. Recuperado a partir de http://www.senplades.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=5a31e2ff-5645-4027-acb8-6100b17bf049&groupId=18607
- Viteri Díaz, G. (2009). Situación de la educación en el Ecuador. Ministerio de Economía y Finanzas.

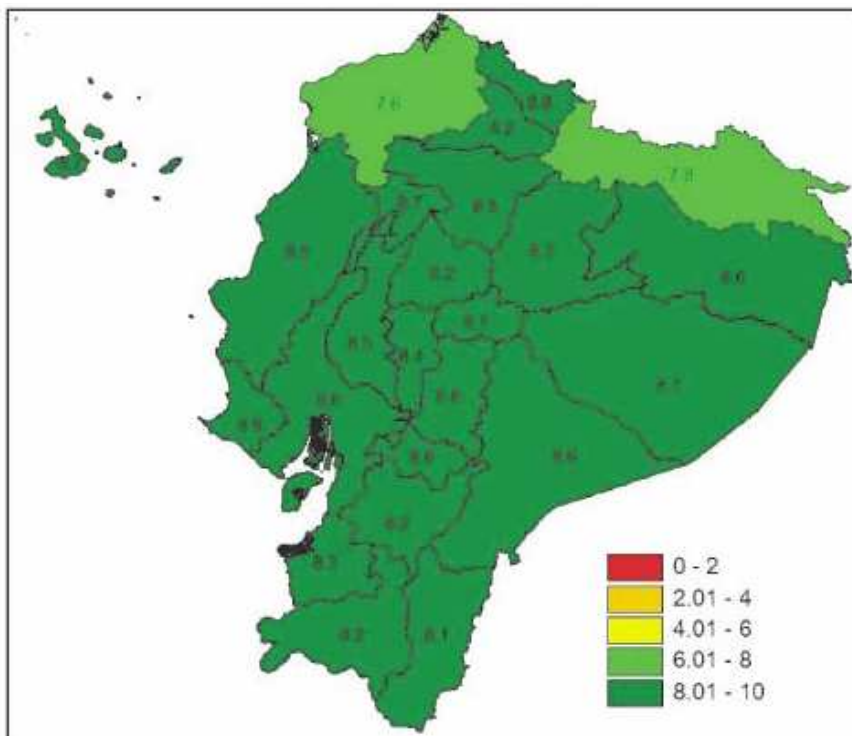
8. ANEXOS

Anexo 1 Notas de lenguaje y matemáticas (1996-2007)



Fuente: Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos APRENDO 1996-2007.
Elaboración: CISMIL.

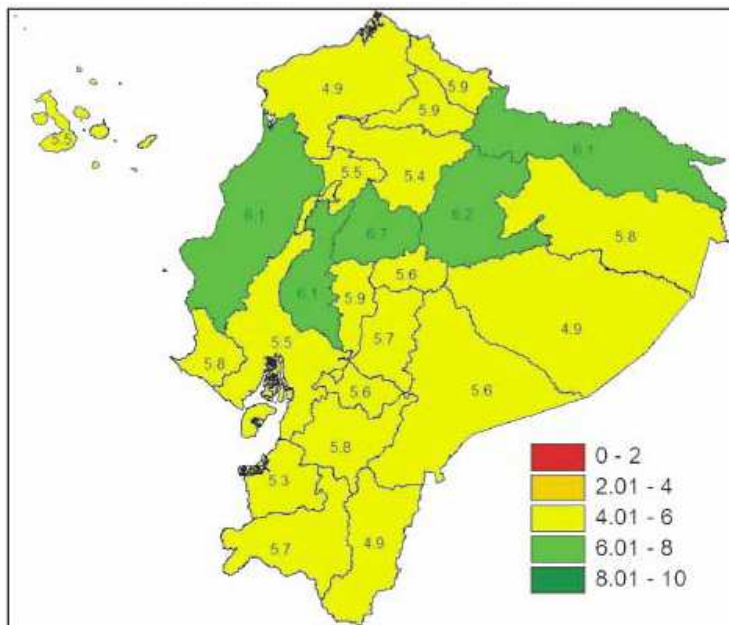
Anexo 2 Mapa de índice de desempeño profesional y condiciones laborales según provincias 2007



Fuente: Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos APRENDO 2007.
Elaboración: CISMIL.

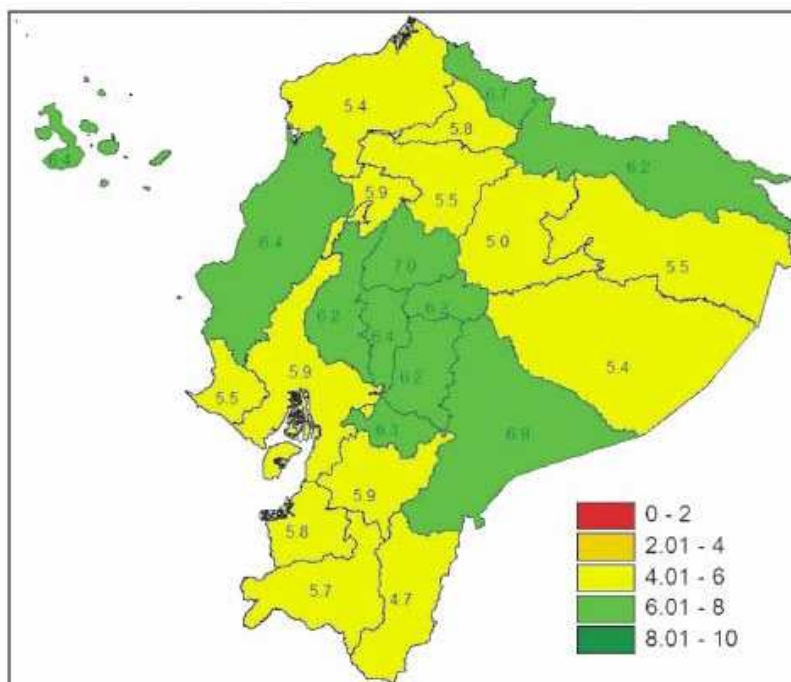
Anexo 3 Mapa de índice pedagógico en lenguaje y matemáticas según provincias 2007

Índice pedagógico en lenguaje según provincias 2007



Fuente: Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos APRENDO 2007.
Elaboración: CISMIL.

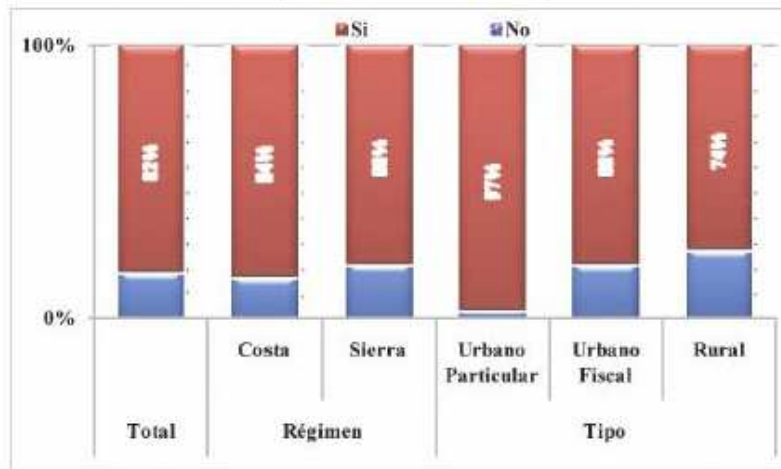
Índice pedagógico en matemáticas según provincias 2007



Fuente: Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos APRENDO 2007.
Elaboración: CISMIL.

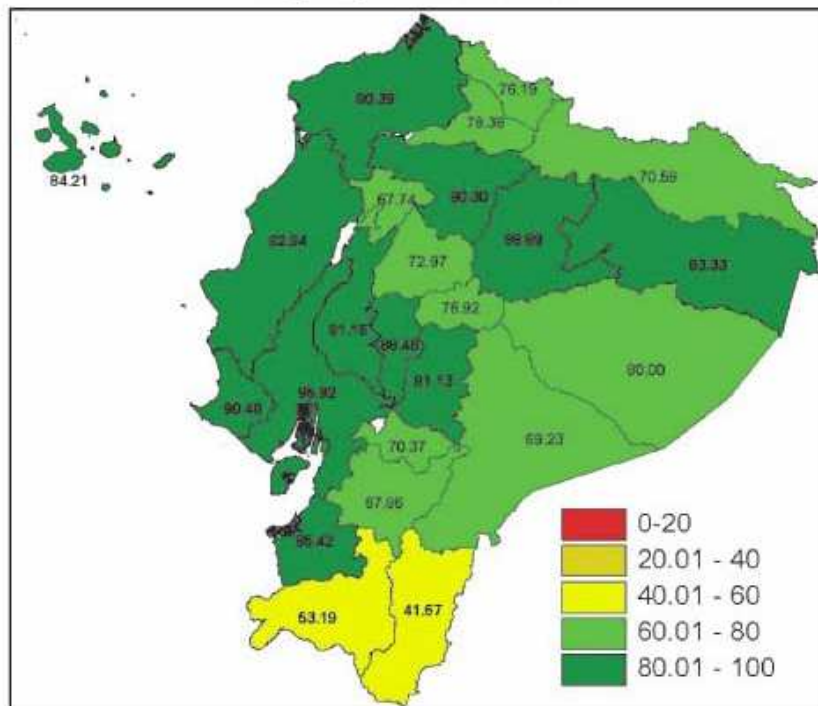
Anexo 4 Sondeo de opinión sobre la percepción de la evaluación a docentes

Gráfico 32: ¿Se evalúa el trabajo docente?



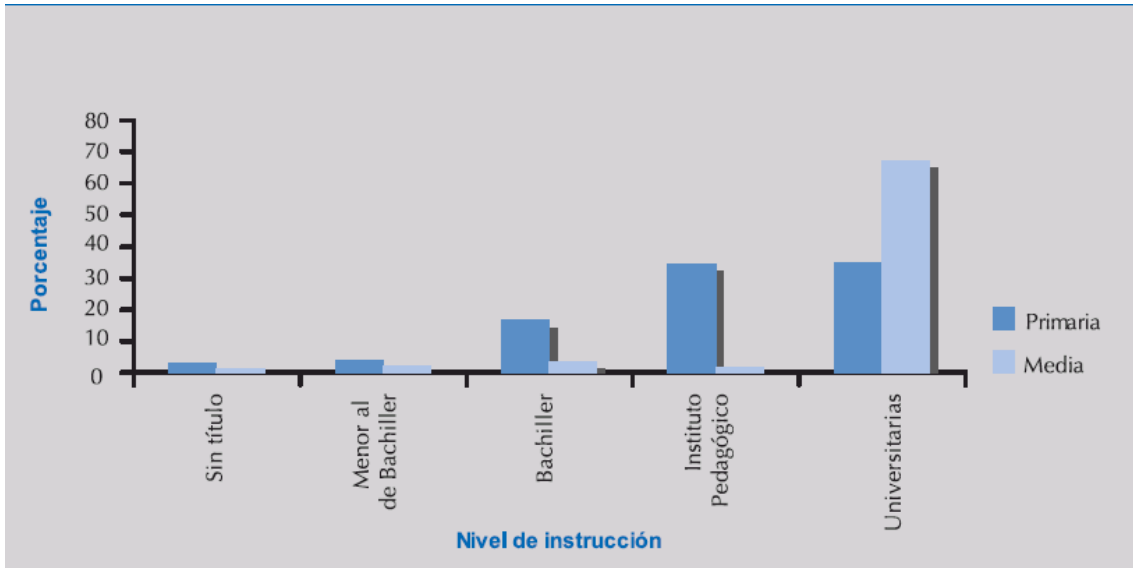
Fuente: Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos APRENDO 2007.
Elaboración: CISMIL.

Anexo 5 Mapa de porcentaje de instituciones donde se evalúa el trabajo docente según provincias 2007



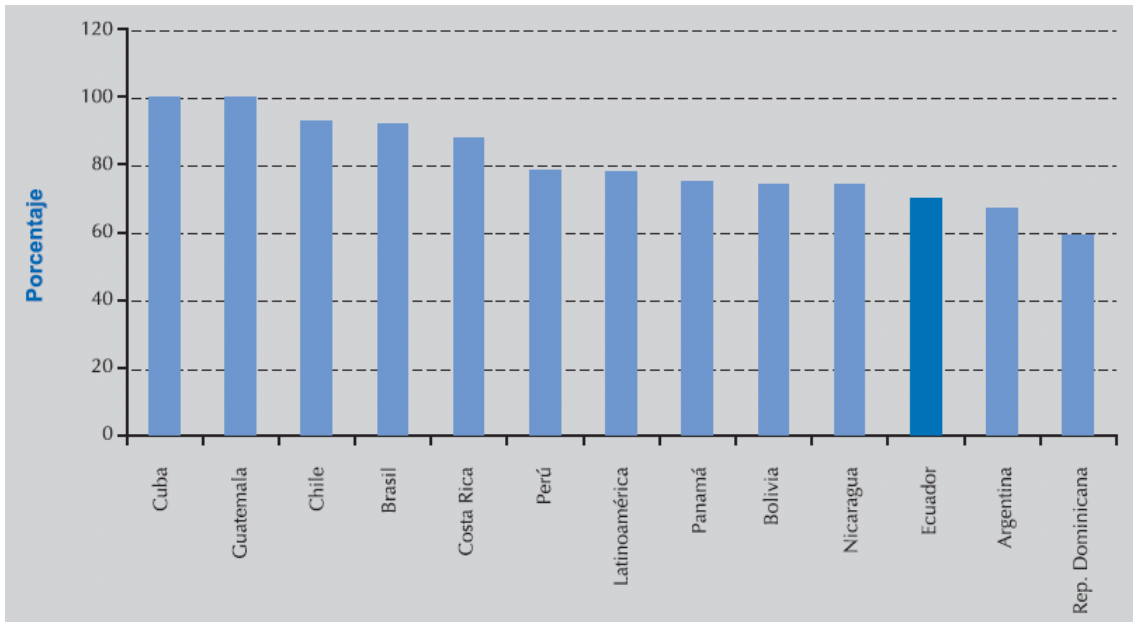
Fuente: Ministerio de Educación, Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos APRENDO 2007.
Elaboración: CISMIL.

Anexo 6 Nivel de instrucción de los docentes según área de enseñanza.



Fuente: SINEC 2002- 2003

Anexo 7 Porcentaje de maestros de educación primaria que cuentan con la formación mínima requerida, 2002 – 2003



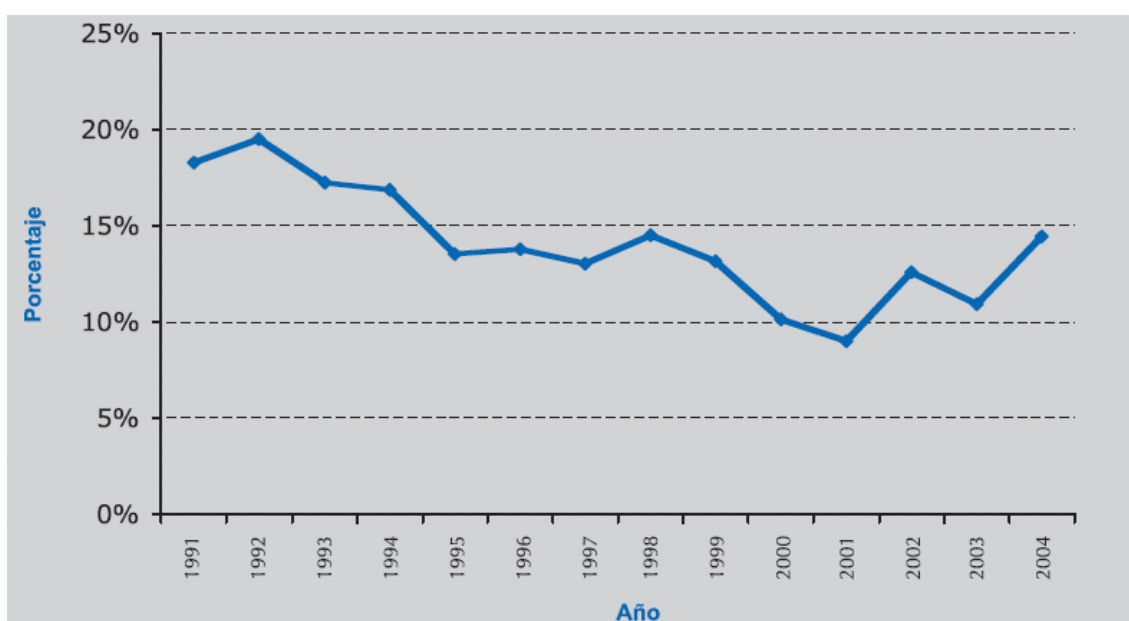
Fuente: PREAL 2005

Anexo 8: Avances en la descentralización educativa

Función	Central	Provincial	Municipial	Comunal	Escuela
Contratación/despido de profesores		X			
Promoción categoría de los docentes	X				
Pago de salarios	X				
Diseño de currículo	X				X
Selección y compra de libros	X	X	X	X	X
Establecer el año escolar	X				
Determinar oferta de cursos y organización de clases	X	X			
Construcción y mantenimiento de las aulas	X	X	X	X	X
Compra de materiales	X	X	X	X	X
Asignación de presupuesto	X	X			
Liquidación de presupuesto	X				

Fuente: PREAL

Anexo 9 Gasto en educación como porcentaje del gasto total del gobierno, 1991 - 2004



Anexo 10 Analfabetismo funcional 1974 – 2001 (%)

AÑO	%
1974	46,5
1982	34,5
1990	25,1
2001	21,3

* Población de 15 años y más


FUENTE: SIISE


Anexo 11 Deserción a nivel de pre-primario, primario y medio año lectivo: 1993-1994 2004-2005 (%)

Año Lectivo	Preprimario	Primario	Medio
1993-1994	5,0	5,4	9,5
1994-1995	4,3	4,3	8,7
1995-1996	4,3	4,2	8,1
1996-1997	4,1	4,1	7,6
1997-1998	3,8	4,1	7,3
1998-1999	3,8	4,2	7,1
1999-2000	4,3	4,5	7,1
2000-2001	4,6	4,6	7,2
2001-2002	4,3	4,3	7,0
2002-2003	4,5	4,4	6,7
2003-2004	4,4	4,1	6,2
2004-2005	4,0	3,6	5,9

FUENTE: SINEC

Anexo 12 Entrevistas cerradas a directivos de instituciones educativas.

 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>		DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)										
		Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:			Jardin Lucia franco							
PREGUNTAS		SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i>)							
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?					Tener titulo correspondiente en primero de basica							
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?		1			En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? 20							
3. ¿Requiere de más personal docente?		1			<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Educacion general basica</td> <td>Educacion general basica</td> </tr> </tbody> </table>		NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO	Educacion general basica	Educacion general basica		
NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO											
Educacion general basica	Educacion general basica											
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?					<table border="1"> <thead> <tr> <th>CON EXPERIENCIA</th> <th>DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mejor aval del equipo docente</td> <td>Dificultades en conocer los niños</td> </tr> <tr> <td>Mejor aplicacion de conocimientos</td> <td>Dificultad para conocer el curriculum</td> </tr> </tbody> </table>		CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	Mejor aval del equipo docente	Dificultades en conocer los niños	Mejor aplicacion de conocimientos	Dificultad para conocer el curriculum
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN											
Mejor aval del equipo docente	Dificultades en conocer los niños											
Mejor aplicacion de conocimientos	Dificultad para conocer el curriculum											
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?		1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Actualizacion y fortalecimiento de curriculum Pedagogia Metodo, estudio y enseñanza							
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos					Satisfaccion de los alumnos y de los profesores Satisfacer las necesidades de los padres							
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?					Personal docente bien preparado Infraestructura y materiales didacticos Respaldos de un institucion (practicass de docentes, en este caso de la U. Central)							
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?					Actualizados y preparados Preparados para el nuevo reto (la escuela esta por cambiar de educacion basica a inicial)							
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)					Poner en practica su preparacion en la UTPL Compartir conocimientos con el resto del personal							
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)					Administracion de un cooperativa de ahorros y Credito de Maestros							
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)		1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Compartir sus conocimientos con el personal docente, padres de familia y alumnos. Habilidades en investigacion y creatividad Uso de nuevos medios informaticos							

 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i>		DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)												
		Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado: Cargo que ocupa el encuestado:		Colegio San Gabriel Rector										
PREGUNTAS		SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó <i>una idea por cada fila</i>)									
		1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	1	2			los docentes tengan gran cariño a los chicos, que puedan sentirse entusiasmados para ayudar a la educación de los chicos que tengan entrenamiento profesional y en la vida, porque la profesion del maestro a variado							
		2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	1				En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? 120							
3. ¿Requiere de más personal docente?	1			<table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>ÁMBITO DE CONOCIMIENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>educacion general basica y bachillerato</td> <td>Ingles</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO	educacion general basica y bachillerato	Ingles						
NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO													
educacion general basica y bachillerato	Ingles													
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				<table border="1"> <thead> <tr> <th>CON EXPERIENCIA</th> <th>DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>son gente que tiene vocacion para maestro</td> <td>trabajan para tener experiencia</td> </tr> <tr> <td>personas que tienen amor por la docencia</td> <td></td> </tr> <tr> <td>tienen relacion "sentida" por el colegio</td> <td></td> </tr> <tr> <td>dejan el sistema del colegio y participar en su mejoramiento</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	son gente que tiene vocacion para maestro	trabajan para tener experiencia	personas que tienen amor por la docencia		tienen relacion "sentida" por el colegio		dejan el sistema del colegio y participar en su mejoramiento	
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN													
son gente que tiene vocacion para maestro	trabajan para tener experiencia													
personas que tienen amor por la docencia														
tienen relacion "sentida" por el colegio														
dejan el sistema del colegio y participar en su mejoramiento														
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? 1 dia mensual / 15 dias al fin del año / 7 dias al inico del año con personal formadores del colegio Ofertas de la comunidad Jesuita en ambito de desarrollo personal y profesionales (legal, sesiones) Oferta de apoyo a la realizacion de estudios al exterior del colegio										
6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos				Apoyo con un % o prestamos sin intereses para la realizacion de talleres/capacitacion										
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?				calidad humana de los profesores bastante alta, gente que se ayudan y cooperan entre profesores Clima de respeto entre alumnos y profesores buscando lo mejor para los chicos										
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?				Persona que sepa cambiar constantemente, probar cosas nuevas seguro de si mismo, sin miedo al cambio de la sociedad Responsabilidad Caracter ameno										
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)				Sea un gerente de aprendizaje capaz de gerenciar los recursos y constancias, motivacion del estudiante Que sepa manejar los instrumentos de ultima generacion que sepa manejar las necesidad de la persona como grupal que sepa manejar el pensum que aparece (capacidad de aprender)										
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)				Crecimiento personal y espiritual, salud psicologica, dedicar tiempo para crecer en este mundo interior										
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)	1			a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? Enfasis en la necesidad de cambiar y adaptarse constantemente Dar importancia, espacio a lo que sucede en el mundo interior										

Anexo 13 Formato de cuestionarios



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA¹ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ 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
▪ Otra/s(especifique)	7

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

▪ A tiempo completo	1
▪ A tiempo parcial	2
▪ 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?

.....añosmeses
-----------	------------

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años meses

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

.....años meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....años meses

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

.....años meses

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

▪ 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
▪ Temáticas relacionadas 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 ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

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

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"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración