



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## **MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

*ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA  
PARTICULAR DE LOJA- ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CENTRO ASOCIADO SAN MIGUEL DE LOS BANCOS”

Estudio realizado en la ciudad de San Miguel de los Bancos, 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.

**MENCIÓN: FÍSICO- MATEMÁTICAS**

AUTOR:

HERNÁNDEZ MITICANOY CARLOS ROBERTO

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. FABIÁN JARAMILLO SERRANO

TUTOR:

Mgs. ADOLFO NIETO FLORES

CENTRO UNIVERSITARIO

*“San Miguel de los Bancos”*

2011

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **CERTIFICACIÓN**

Mgs. ADOLFO NIETO FLORES  
TUTOR DEL TRABAJO DE FÍN DE CARRERA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L

### **CERTIFICA:**

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

---

Mgs. ADOLFO NIETO FLORES

Loja, junio del 2011

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS**

Quien suscribe CARLOS ROBERTO HERNÁNDEZ MITICANOY, declaro ser autor del presente Trabajo de Fín de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Tecnica 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 Orgànico de la Universidad, la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos de tesis/trabajos de grado que se realizan a través o con el apoyo financiero, académico o institucional(operativo) de la Universidad.

---

CARLOS ROBERTO HERNÁNDEZ MITICANOY  
C.I. 1714617691

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

AUTORIA:

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

---

CARLOS ROBERTO HERNÁNDEZ MITICANOY  
C.I. 1714617691

## DEDICATORIA:

*A mis hijos*

*Roberto Carlos y*

*Jairo Andres Hernández LL.*

*Quienes me acompañaron*

*Durante la ejecución*

*De este trabajo.*

GRATITUD:

*A ese ser supremo*

*Que me detuvo cuanto pudo*

*Y me levanto las veces suficientes*

*Para que pueda vivir este momento*

*Y;*

*A mi madre*

*Quien me ha inculcado*

*el amor, la responsabilidad y la tenacidad.*

## INDICE

Portada.....	
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	7
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	10
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	12
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	15
3.1.4 El género y la profesión docente.....	16
3.1.5 Síntesis.....	17
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	19
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	19
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	21

3.2.3	Políticas educativas.....	22
3.2.3.1.	Carta Magna.....	23
3.2.3.2.	Plan Nacional de Desarrollo.....	24
3.2.3.3.	Ley de Educación.....	26
3.2.3.4.	Plan Decenal de Educación.....	27
3.2.3.5.	DINAMEP.....	28
3.2.4	Políticas micro: institucionales.....	29
3.2.5	Síntesis.....	30
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	31
3.3.1	Definición .....	31
3.3.2	Competencias profesionales.....	32
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	34
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	38
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	41
3.3.6	Síntesis.....	44
4.	METODOLOGIA.....	45
4.1.	Diseño de la investigación .....	45
4.2	Participantes de la investigación.....	46
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
4.3.1.	Técnicas.....	47
4.3.2.	Instrumentos.....	47
4.4.	Recursos.....	48
4.4.1.	Humanos.....	48
4.4.2	Institucionales.....	49
4.4.3	Materiales.....	50



4.4.4 Económicos.....	51
4.5. Procedimiento.....	52
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	56
5.1. Caracterización socio demográfica.....	56
5.2. Situación laboral.....	60
5.3. Contexto laboral.....	72
5.4. Necesidades de formación.....	82
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
6.1. Conclusiones.....	86
6.2. Recomendaciones.....	89
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
8. ANEXOS.....	94

## 1. RESUMEN

Tomando como muestra a seis Titulados por la UTPL a través de su Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones durante el periodo 2005-2010, que cursaron sus estudios en el Centro Asociado Universitario “San Miguel de los Bancos, ubicado en la cabecera cantonal del mismo nombre, Provincia de Pichincha; se realizó un trabajo investigativo con el fin de despejar varias dudas acerca de la **“Situación laboral actual de los titulados de la UTPL - Escuela de Ciencias de la Educación”** principalmente conocer si **“El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional”**

De éste trabajo invetigativo, se obtuvieron los siguientes conclusiones y recomendaciones relevantes:

### Conclusiones:

- Según los resultados, puede considerarse como una poblacion adulta joven, representada mayoritariamente por el género femenino, con titulación dominante en Educación Básica.
- **El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.**

Resulta por demás gratificante este resultado tanto para el titulado, pues esto constituye un premio a su esfuerzo y espíritu de superación, como para la Institución educativa que lo Titulo y para el sistema educativo

- El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, actualmente goza de nombramiento como docente fiscal en el nivel Básico, a tiempo completo; lo cual garantiza su estabilidad laboral, emocional, económica y social,
- La población descrita puede catalogarse como joven, constituyéndose en un recurso humano potencialmente factible de ser incluido en programas de actualización de conocimientos mediante post grados o maestrías.

Salta a la vista la urgencia de docentes con formación Inicial coherente a la nueva distribución de los niveles educativos, la misma que les faculte a ejercer su profesión en los (Octavos – Decimos) años de Educación Básica, especialmente.

➤ **Realidad de las Instituciones Educativas.** (Empleadores)

Las Instituciones Educativas. (Empleadores), no exigen en su totalidad la Titulación o la evidencia de competencias para la contratación de personal docente.

**Recomendaciones.**

- Se debe promocionar más la especialización referente a **Organización y Gestión de Centros Educativos**, para que de darse este relevo personal o generacional mencionado en las conclusiones; se lo haga con alguna garantía de cambio.
- El hecho de estar ejerciendo como docentes en el ámbito de su especialidad, no debe servir únicamente para mejorar las estadísticas, sino que debe reflejar verdaderos avances en materia de mejores resultados en el proceso enseñanza aprendizaje
- La seguridad laboral que implica tener nombramiento, debe ser aprovechada al máximo en actividades de capacitación

- La seguridad laboral que implica tener nombramiento, debe ser aprovechada al máximo en actividades de capacitación.
- Las Autoridades deben considerar el perfil profesional de los aspirantes al cargo de docente, y elegir siempre el más conveniente para la comunidad educativa
- Se debe emprender una verdadera revolución en el tema de la competencia “Intelectual”

## 2. INTRODUCCIÓN

La calidad de enseñanza es un fenómeno que trasciende el quehacer cotidiano de un conglomerado humano y su estructura social, puesto que constituye una variable directamente proporcional a la calidad de la educación de un país y a los resultados que de ella se aspira, en términos perfectamente medibles y apreciables a corto, mediano y largo plazo.

Para lograrla se necesita de la confluencia de varios factores, de los que sobresalen los económicos sociales y políticos, de modo que permitan funcionar perfectamente todas las variables que influyen en ella.

Una de estas variables es precisamente el docente, quien debe cumplir con cierto perfil que lo faculte para cumplir con esta función.

Pero en términos de calidad, ¿Cuál sería el perfil general de Licenciado en Ciencias de la Educación?, sobre el desempeño docente ¿Cuáles son las fortalezas?, ¿Cuáles las debilidades? \_\_¿Quizá las que logre desarrollar en su formación inicial en las instituciones destinadas a este fin!

De ahí que las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior, posicionan a la Universidad como un eje del desarrollo nacional en todos los ámbitos.

Convencida de ello la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, inicia su proceso de formación de docentes de calidad en la modalidad a distancia, desde 1976 en que ofertó la carrera de ciencias de la educación como una respuesta a la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional y que por diversas circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional. Hoy, siempre a la vanguardia; acorde con el plan nacional de desarrollo, el plan decenal de educación y la demanda profesional y social, considera pertinente plantear el tema de investigación nacional: “SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS TITULADOS DE LA UTPL –ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” que servirá de base para investigaciones posteriores y con enfoques diferentes que permitan obtener

una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional, en el campo de la docencia en los niveles inicial, básico y Bachillerato.

Para ello se realizará un “Diagnóstico Socio-económico a nivel nacional, de los titulados por la UTPL-Escuela de Ciencias de la Educación, durante el periodo 2005-2010”

Objetivo general

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Objetivos específicos:

- Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Los mismos que podrán lograrse en la medida que podamos despejar las dudas planteadas por las diferentes interrogantes.

Como institución educativa considerada entre una de las mejores en la modalidad a Distancia, la UTPL y su Escuela de Ciencias de la Educación, está muy interesada en contar con información de primera mano, lo más completa posible; que le facilite conocer el entorno en el que se desenvuelven sus titulados, como por ejemplo: ¿Cuáles son las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales (empleador)?, ¿Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/ o la evidencia de competencias?, o pasan a ser requisitos secundarios.

Y una de sus mayores preocupaciones: **¿El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?**

Es decir diagnosticar la situación laboral de sus Titulados, desde el punto de vista Institucional, el propio y el de sus empleadores, para a partir de ello emprender programas de formación inicial y continua, mediante la creación de un pensum académico que genere los docentes con el perfil acorde a las necesidades del sistema educativo nacional ecuatoriano así mismo elaborar planes y programas para su capacitación y actualización permanente en conocimientos científicos, tecnológicos, corrientes pedagógicas y otras, según las necesidades expuestas por los encuestados; las que requiere la sociedad en general y las observadas y/o propuestas por los investigadores, estos últimos; participantes en la investigación en procura de obtener su Titulación en la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones. Como podemos apreciar la investigación persigue responder muchas interrogantes, a las que se suman otras como: ¿Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral?, ¿Ejercen únicamente la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades?, y por ultimo; ¿El colectivo docente se siente motivado para desarrollar su trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que determinan un ambiente de trabajo idóneo para mejorar las condiciones de trabajo docente en la institución educativa específica?

Precisamente en la búsqueda de las respuestas a estas interrogantes, radica la importancia y la necesidad de realizar el trabajo de investigación propuesto.

Para conseguirlo se servirá de una investigación de campo, a través de la técnica de la entrevista y la observación directa, el instrumento a utilizarse será el cuestionario que permitirá sondear un universo de trabajo seleccionado a nivel micro-social ya que se trabajara con una pequeña parte de lo que significa la población de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, es decir en la presente investigación no se pretende abordar el tema desde los primeros titulados, que pertenecen a los de allá de los años ochenta, ni siquiera se considerara los de la última década, sino únicamente los que se titularon en los últimos cinco años y en el caso particular los que cursaron sus estudios en el Centro Asociado Universitario “San Miguel de los Bancos”, localizado en el cantón del mismo nombre, provincia de Pichincha.

Tampoco le interesa a la presente investigación conocer las opiniones, formas de agrupación, u otros factores como: Cumplimiento del nombramiento, es decir, si el

maestro labora en la institución que pertenece presupuestariamente, lugar donde habita (dentro o fuera del establecimiento, casa propia u otras características), número de titulados por institución, número de titulados-autoridades, salud familiar, niveles de aceptación, inclinaciones políticas, etc.; sino únicamente los aspectos que guardan una estrecha relación con los objetivos propuestos.

Por ello esta investigación es micro social porque se trabaja con una pequeña parte de la población.

Hipótesis.

**H<sub>1</sub>**.El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente insertado en el ámbito laboral

**H<sub>2</sub>**. El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional



### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

Luego de haber transitado durante décadas en una **crisis educativa**, profunda; la situación laboral del docente ecuatoriano ha sido duramente criticada y puesta a la palestra pública, de un modo por no decir menos; “sutilmente malicioso” por parte de las autoridades de turno.

Esto ha servido para que la sociedad en general, carente por completo de confianza en las instituciones públicas y con sobradas razones, descargue toda su frustración e inconformidad con el sistema educativo, precisamente en el único actor que debe ponerle el cuerpo a todas las balas, “el docente”, echándole la culpa a éste; de todos los males que sufre nuestra educación, mientras el presidente de la república y los dirigentes de la UNE, como lo han hecho con los gobiernos de turno; libran una batalla personal evidenciada en su accionar y en su discurso público:

“La UNE es merecedora de la simpatía y la confianza de los maestros/as, de los padres de familia y la juventud, de los diversos sectores sindicales y gremiales; y por supuesto, es odiada y combatida por los reaccionarios y los oportunistas, por los gobiernos de turno y sus ministros, por los mandaderos de la oligarquía; todos ellos la acusan de politizar la educación, de luchar sin razón, de perjudicar a la niñez.” (Pablo Miranda, 2004, p 69)

Sin mencionar lo que ha dicho este gobierno, que a lo único que ha contribuido es a una denigración de la profesión y a la formación de una figura errónea, que dibuja al docente como el ogro del cuento de hadas.

Cuando en realidad la crisis educativa del país obedece a varios factores como se puede observar en el diagnóstico del plan de educación, tomado como modelo de análisis:

TABLA A  
Diagnóstico de la crisis educativa

Según el plan de educación (1988-1992) la crisis educativa obedece a cuatro factores que son:

Disfuncionalidad entre la educación y el desarrollo socio- económico y cultural del país.

**Deficiente calidad de la enseñanza.**  
Inadecuada cobertura del sistema escolarizado.  
Densa e inoperante estructura administrativa.

(Jara, 1995, p 212)

**Deficiente calidad de la enseñanza**

**Se produce por:**

1. Inadecuadas condiciones físicas.
2. **Mala calificación del docente.**
3. *Componente Curricular Inadecuado.*

**Mala calificación del docente**

Se aprecia en:

Formación inicial que no está de acuerdo con la realidad en la que tiene que trabajar.  
Falta de capacitación actualización permanente.  
Aplicación inadecuada de instrumentos de planificación micro- curricular.

(Jara, 1995, p 213)

Elaborada por Carlos Hernández, investigador código PIC68  
(Jara, 1995, p 213)  
Fuente: Carmen Jara, 1995, (p 212-213)

Además en el resumen que realiza la misma autora se menciona una falta de conocimiento de la realidad por quienes elaboran los programas “macro”, ausencia de una política de utilización de los recursos humanos capacitados(p. 214 ), entre otros; y

no únicamente a las falencias o aciertos profesionales de los docentes, peor aún a los tres puntos neurales que aparecen en la última tabla y que se convirtieron en el centro de la polémica social y caballo de batalla del ministro Vallejo, que desembocó en una controversial evaluación del docente ecuatoriano, en el año 2009.

A pesar de conocer que para contribuir a la calidad de la educación, la evaluación requiere ampliarse a todo el sistema educativo, como un proceso legítimo y democrático, de rendición de cuentas a la sociedad sobre este bien público invaluable y no únicamente al recurso humano; que se debate a diario en un mar de adversidades en las aulas y que constituye apenas una pequeña parte, muy importante eso sí, del sistema educativo. Lamentablemente sin ningún poder de decisión en las políticas educativas, es más; sin ningún poder de decisión en su propio gremio “La UNE”, por cuyos dirigentes han sido manipulados y “obligados” a salir a las calles, año tras año; abandonando su lugar de trabajo, a protestar; con piedras en mano, motivados únicamente por la búsqueda de una aparente mejora salarial, aspiración a la que sin duda tienen todo el derecho.

Más a lo largo de sus batallas campales con la fuerza pública; nunca han alcanzado mayores beneficios que aquellas que se llevan los dirigentes de turno, quienes terminadas cada una de las jornadas de protesta, cualesquiera sea el tema de ellas; aparecen no más de la nada, sus rostros plasmados en las carteleras y papeletas de votación, cuyas elecciones nacionales de dignidades públicas, por mera casualidad del destino; acaban de anunciar su inicio de campañas.

Nada de proyectos que mejoren el sistema educativo en general, ha significado su existencia, como se puede apreciar en el cuerpo de una de sus propias publicaciones: “La UNE, jugó y lo continúa haciendo un papel destacado en la defensa de la soberanía y la independencia nacional. Estuvo en las grandes jornadas de lucha que se opusieron a la venta de las islas Galápagos a los EE.UU., en defensa de las 200 millas de mar territorial, en las filas del Frente Patriótico por la Nacionalización del Petróleo y los Recursos Naturales (...) en contra de la instalación de bases militares norteamericanas, (...) en solidaridad con los luchadores independentistas de Puerto Rico, con la lucha del

pueblo cubano por la libertad y en defensa de la Revolución”(Pablo Miranda,2004, p64) ajenos por completo a las necesidades y demandas de sus agremiados y peor aun a las de la educación del pueblo ecuatoriano.

Si nos actualizamos más, EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006-2015 contempla los siguientes “nudos críticos del sector:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad
- **Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.**
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema”

Donde la baja calidad de la educación permanece constante y es el ámbito en el que está inmerso el docente, precisamente en el acto concreto y tan abstracto a la vez, denominado <<enseñanza- aprendizaje>>

Acto que sin lugar a duda exige mucha pericia, y para lograrla urge implantar una nueva pero buena formación inicial docente y una actualización continua de conocimientos y tecnologías para aquellos que se hallan ejerciendo la función docente.

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

“En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada, no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado la desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión”(Plan decenal de educación 2006-2015, p 7.), afirmación que concuerda no solo con el pensamiento del autor de este trabajo, sino que perfectamente encaja con la realidad nacional, por ello servirá de base para desarrollar este subtema.

Hasta hoy no existe una declaración oficial sobre los resultados obtenidos en la evaluación que se dio a los docentes, sin embargo cualesquiera que fueran estos, la

misma inconformidad social debe considerarse un llamado a cambiar de actitud por parte de quienes laboran diariamente en el quehacer educativo y se hayan formado o no académicamente para desempeñar esta función; con el fin de emprender su formación y/o su capacitación en la actualización de conocimientos tecnológicos, pedagógicos, legislativos, etc., que coadyuven a cumplir con un perfil acorde a las necesidades del sector, de modo que la probabilidad de obtener mejores resultados en el acto de la enseñanza, crezca; y que ésta se convierta en un producto de excelente calidad, capaz de insertar en la sociedad cambio y progreso. Pero ¿Qué se necesita para enseñar?-- ¡Casi nada! --¡únicamente el título de licenciada(o) en ciencias de la educación, en cualquiera de las diferentes especializaciones y menciones!

\_\_Lamentablemente no.

No se puede enseñar desarmado ante las demandas y expectativas del discente, la comunidad educativa y la sociedad en general. Para esta batalla, el docente debe estar cargado de teorías pedagógicas, métodos y técnicas de enseñanza- aprendizaje, tener una capacidad de adaptación al entorno y a cada uno de los elementos del mismo, así como ser dueño de una voluntad indeclinable para resolver problemas, sean cual fueren su origen, esto gracias a sus conocimientos psicológicos, científicos, socio-culturales y políticos, por qué no religiosos; además de una visión innovadora, capaz de transformar toda una sociedad sedienta de cambios y justicia social. Armas que deben dárseles precisamente las Instituciones y Universidades encargadas de la formación de los docentes, para lo cual están en la obligación de trabajar conjuntamente con el estado ecuatoriano en la elaboración y aplicación de programas curriculares, políticas educativas, sistemas de capacitación, entre otras; que estén acordes a las demandas de la sociedad en todos los ámbitos.

Una vez concluida la formación inicial de los docentes, cualquiera sea su mención o especialidad, y; el posterior ingreso a las filas del magisterio nacional, a ejercer sus funciones; estos deben considerar que el tema de su especialización no termina ahí, para nada; esto es apenas el principio de un camino interminable, como interminable es la constante evolución de la sociedad.

He ahí el real reto del docente: ¡Prepararse cada día para enfrentar a un río desbordado capaz de arrasar con todo, pero ansioso de volver a su cauce y alcanzar la tranquilidad!

Esa es la formación continua, tan dura y para nada incentivada por parte de los gobiernos de turno; serviles al interés de culturas extranjeras y ajenos a los intereses del pueblo y sus pilares de desarrollo.

Formación necesaria para alcanzar un mejor desarrollo de las capacidades del educando.

El plan decenal contempla la formación inicial docente y la formación continua, mediante una serie de incentivos, garantías, nuevo escalafón, mejora de salarios, entre otros, persiguiendo entre las metas una que concierne e involucra a los autores del presente trabajo de investigación: “Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica” y aunque en la actualidad de a poco parecen empezar a girar la ruedas de este tren, la única aspiración es que éste y los gobiernos de turno no lo utilicen como palestra electoral peor aun como argumento para perpetrar persecuciones sectoriales o personales, sino que realmente apliquen y mejoren las políticas que contempla el plan decenal y el plan de desarrollo nacional.

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

Hasta hace aproximadamente tres años, la contratación del personal docente se la realizaba mediante un nombramiento por parte de la dirección provincial de educación correspondiente, nombramiento que podía obtenerse mediante un concurso de merito y oposición en el nivel medio y mediante selección de carpetas en el caso del nivel primario, facultándole al docente a ejercer su profesión, en el lugar que la misma dirección provincial le asigne, o en la institución en la que ganó el concurso.

A partir de ese instante, el docente ingresaba al gremio del magisterio nacional, y debía someterse a la ley de educación, la de escalafón y carrera docente, las cuales señalaban todos los deberes y derechos, obligaciones, reglamentaciones de la actividad y los requisitos que se deben cumplir para ascender de categoría y percibir una mejor remuneración.

Lamentablemente como en casi todos los ámbitos del sector público, varias contrataciones y/o nombramientos se otorgaron y siguen otorgando “a dedo” como lo califica el vulgo.

Así lo demuestra el análisis estadístico de algunas características del magisterio fiscal de la provincia de Pichincha, del estudio realizado por Cabrera Rita, Zurita Gaudencio, donde se puede apreciar “que de los 15855 docentes empadronados que declararon ser profesores, el 63.9% tiene nivel de instrucción superior; mientras el 17.5% cuenta con un nivel de instrucción de post-bachillerato y el 17.2% de bachillerato.

Nótese que se tiene profesores que declaran ser **sin instrucción**” (2000, p 3) y se detalla en la tabla que para el caso la hemos designado (B), cosa que contribuye gravemente al deterioro de la poca confianza de la que goza el docente y al rechazo social a la manera tan burda de manejar los bienes de interés públicos.

**Tabla B**

Provincia de Pichincha: Censo del Magisterio Nacional

**Nivel de Instrucción de los Profesores**

<b>INSTRUCCIÓN FORMAL</b>	<b>N° de Profesores</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
<b>Sin Instrucción</b>	<b>26</b>	<b>0.002</b>
Primaria	72	0.005
Carrera Corta	142	0.009
Bachillerato	2719	0.172
Post-bachillerato	2767	0.175
Superior	10129	0.639
<b>Total</b>	<b>15855</b>	<b>1.000</b>

Fuente: Análisis estadístico de algunas características del magisterio fiscal de la provincia de Pichincha (Cabrera Rita, Zurita Gaudencio, 2000, p 3)

Sin embargo el problema no culmina ahí, sino que debido a la poca atención y escasa designación de recursos para la educación por parte de los gobiernos de turno, los comités de padres de familia tuvieron que asumir la facultad de contratar docentes para cubrir la necesidad de sus respectivos establecimientos; con una contribución que se

hizo muy popular y de comentario público: “**Veinte dólares de matrícula**” y en algunos casos donde el abandono por parte de las autoridades era mayor, se debía pagar incluso una mensualidad de cinco o diez dólares, llegando la educación pública a costar casi lo mismo que la particular.

Esto origino uno de los fenómenos que ha causado controversia en el campo educativo: “La contratación de bachilleres” (ver anexo 4) y en contados casos de profesionales afines a la asignatura a llenar; esto en forma semi informal<sup>1</sup> con el fin de que ejerzan la función de docentes, mientras el ministerio de educación se digne crear las partidas presupuestarias necesarias para cubrir la demanda. Cosa que nunca se ha dado, hasta la fecha.

Lo que si se ha hecho, tratando de dar cumplimiento al plan decenal de educación; es asumir el costo de los contratos de cada institución educativa, por parte del ministerio de educación, los mismos que se firmaban por los nueve meses que dura el año lectivo, y que gracias a las políticas laborales de este nuevo gobierno, a partir del año dos mil diez, incluyen los meses de vacaciones, y deben ser renovados al finalizar el año calendario, con el mismo recurso humano que contrataban los comités de padres de familia o con quien mejor consideren los directores(as) o rectores(as) de las instituciones educativas.

La nueva ley de Educación General, en el capítulo cuarto, artículo diez; derechos, literal **f** dice:

“Recibir remuneración acorde con su experiencia (...) de acuerdo con las leyes y (...) sin discriminación de ninguna naturaleza”

Definición en la que se pone de relieve la universalización de los derechos laborales, sin discriminación alguna; entre los que tenían nombramiento y los contratados eventualmente.

---

<sup>1</sup>Semi- informal.- He utilizado este término para definir a los contratos que los comités de padres de familia o en algunos casos los Municipios celebraban con los interesados a prestar sus servicios personales como docentes, mimos que duraban dos, tres o los nueve meses que dura el año lectivo, pero no contemplaban ningún beneficio legal, como son los decimos, afiliación al IESS, etc. tampoco garantizaban su estabilidad laboral o recontractación.



Así mismo especifica las diez categorías, sus remuneraciones y requisitos para ascender de una a otra, define a los contratos eventuales como nombramientos eventuales; ubicándolos en la categoría diez (J) y a los anteriores nombramientos en las categorías que concuerden de acuerdo a su título profesional, número de años de servicio y desempeño profesional.

### 3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

El salario es una condición fundamental para el trabajo.

En el caso de los docentes ecuatorianos, éste es un punto muy sensible y con altos costos sociales.

Prueba de ello, son los permanentes conflictos generados por este tema que se hacen visibles en las tradicionales huelgas y marchas de la UNE nacional, y que afectan directamente al aprendizaje y nivel de conocimiento de los estudiantes.

En el Ecuador, a parte del tema salario; las condiciones para que se den estas dos acciones **enseñanza – aprendizaje**, fáciles de definir y separar en teoría, pero complejas al momento de la práctica; no son nada favorables, incluso para el más experimentado de los docentes, pues a la inadecuada infraestructura, la falta de conocimiento y aplicación de modelos pedagógicos acordes a la época y la formación inicial y continua del docente, se suman problemas puntuales que pueden variar un poco de una región a otra o de una institución a otra, pero que son comunes y permanecen latentes en toda la nación; entre ellas las más visibles complejas y directamente proporcionales a los problemas dentro del aula son:

- Desnutrición infantil
- Maltrato infantil
- Desintegración familiar (divorcios, migración, madres solteras)
- Violencia intrafamiliar (Alcoholismo social- machismo)
- Inestabilidad laboral de los padres de familia.
- Escasa motivación familiar y social.
- Escaso personal docente.

- Ausencia de elementos tecnológicos ( Audio-visuales-computadores-internet)
- Supervisión Deficiente

Ante lo cual los pocos conocimientos didáctico-pedagógicos, parecen esfumarse y sucumbir imponiéndose por consiguiente la rutinaria “enseñanza clásica” pues es la que al fin y al cabo en estas circunstancias está más al alcance de las manos.

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

La real academia de la lengua española define como docente a “La persona que se dedica a la tarea de enseñar”

Por lo que puede considerarse a una profesión que no discrimina o asigna mayor valor cualitativo o cuantitativo a género alguno. Eso sí exige; una buena formación, una preparación constante y mucha pero mucha vocación y entrega dentro y fuera de las aulas o centros de enseñanza.

En la práctica podemos ver que lo mismo existen directores como directoras, profesores de matemáticas, como profesoras de matemáticas, lo mismo llegan a los rincones más alejados de la civilización a lomo de mula, lancha o simplemente a la escuela de la esquina, tanto licenciados como licenciadas, a cumplir un mismo horario y a recibir una misma remuneración según su categoría.

Con fines ilustrativos y comparativos tomaremos una tabla de los resultados del Análisis estadístico de algunas características del magisterio fiscal de la provincia de Pichincha del estudio realizado por Cabrera Rita, Zurita Gaudencio, a la que designaremos (C), la misma que define esta característica de la siguiente manera:

“En cuanto al género de los profesores empadronados en la Provincia del Pichincha, de un total de 15855 maestros, el 61.4% son de género femenino y el 38.6% son de género

masculino. Se evidencia que aproximadamente de cada mil profesores empadronados en la Provincia de Pichincha, 614 son mujeres y 386 son hombres. (2000, p.2)

**Tabla C**  
Provincia de Pichincha: Censo del Magisterio Nacional  
**Género del Profesor**

<b>Género</b>	<b>Nº de Profesores</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Masculino	6126	0.386
Femenino	9729	0.614
<b>Total</b>	<b>15855</b>	<b>1.000</b>

*Fuente:* Análisis estadístico de algunas características del magisterio fiscal de la provincia de Pichincha (Cabrera Rita, Zurita Gaudencio, 2000, p 2)

Por lo tanto para quien quiera dedicarse a esta noble labor no debe preocuparle para nada su género ya que este cualquiera que sea no le traerá ningún beneficio en particular, tampoco le acarreará mayores impedimentos, traerá eso si algunas dificultades, pero simplemente es cuestión de estar dispuesto a entregar todo de sí y tener el orgullo de contribuir con un granito de arena en el engrandecimiento de la patria, sin perseguir ningún reconocimiento de ninguna índole, más que los pocos haberes establecidos en la ley vigente.

#### **3.1.4. Síntesis**

La situación laboral del docente ecuatoriano, está atravesando una etapa crucial; referente a dos aspectos principales:

- El primero, concerniente a la legislación laboral, que afecta directamente a su salario, horas laborables, categorización y seguridad laboral; especialmente de los contratados eventualmente.

- Y el segundo, a la aceptación de su desempeño profesional, por parte de la sociedad en general; la cual depende de cuan buena sea en el presente y en el futuro; su formación inicial en cualquiera de las menciones; y cuan dispuesto este a capacitarse y actualizarse en los modelos educativos vigentes como se contempla en los **objetivos estratégicos**, del Plan Decenal de Educación, específicamente en lo que concierne al **-marco de talento humano** que busca “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (plan decenal, p. 4).

La docencia como profesión, no discrimina género pero si exige mucha preparación y entrega personal al servicio social sin mayor reconocimiento que los haberes establecidos en la ley vigente.

En la práctica existen muchos problemas puntuales que no se consideran en los planes macro y que son los causantes de que el sistema educativo permanezca en una “desconexión” permanente entre el aula de clase y las teorías de los burócratas-tecnócratas del ministerio de educación.

Pues aunque a éstos les parezca increíble, todavía existen sitios donde la energía eléctrica no ha tendido sus redes, ni el asfalto ha invadido sus invisibles calles o la comida chatarra ha trastornado su sistema digestivo, ni hablar del internet, el facebook, etc.

Saliéndonos un poco de los extremos y llegando a lo que prevalece en el sector rural, por citar un ejemplo práctico: Existen escuelas con centros de cómputo, dotados con ocho computadores para ochocientos niños; de ellas sólo funcionan tres. (Escuela Nueva Delhi) del cantón San Miguel de los Bancos.

Con estas condiciones se pretende que la situación cambie.

## **3.2. CONTEXTO LABORAL**

Cuatro paredes de cemento, frías; en algunos casos invisibles, en otros forradas de caña guadua; conteniendo unos pupitres, que llegan a ellas incompletos, donados tras larguísimas gestiones, para ser ocupados por un puñado de niños (as) o jóvenes, que contemplan un pizarrón lleno de símbolos; parecerían ser el contexto laboral de un docente. Es más, un gran porcentaje de la población ecuatoriana lo considera así, y lo que es peor muchísimos docentes, lo han establecido así.

Apreciación totalmente errónea ya que su función trasciende las fronteras del mundo y la conciencia colectiva, y su accionar a más de producir innumerables frutos, proporciona incalculables beneficios individuales y sociales.

### **3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa**

El entorno educativo es muy variado y complejo para el docente ecuatoriano, debido a que el país en sus cuatro regiones naturales alberga varias culturas que conviven en constantes conflictos, alcanzando mayor relieve la segregación racial<sup>2</sup> y económica, el regionalismo, la carencia de identidad nacional e ideales políticos y un muy marcado analfabetismo funcional<sup>3</sup>, a ello se suman los modos de producción que van desde los monocultivos de productos tradicionales o no tradicionales de exportación, en las planicies tropicales, las labores de pesca en la superficie marina; hasta la labranza de los páramos andinos para producir alimentos de consumo interno, la floricultura y la crianza de los cuyes en un cuarto común al dormitorio-cocina de la familia.

Completando el panorama, se puede contemplar esparcida por todo el país la presencia de autoridades seccionales incompetentes y ajenas a las necesidades e intereses de la educación.

---

<sup>2</sup>Segregación.- (racial) Aislamiento que en una comunidad se impone a los miembros de un grupo étnico. Tomada esta definición porque es la que más se apega a la realidad en estudio.(Diccionario de la Lengua española, 2003, p 1473)

<sup>3</sup>Analfabetismo funcional.- La UNESCO considera analfabetos funcionales a las personas que no comprenden lo que leen o escriben. .(Diccionario de la Lengua española, 2003, p 1473)

Esto posiciona al docente en un recuadro para el cual nadie lo preparo y termina muchas veces sin darse cuenta, auto-exiliándose en las cuatro paredes antes mencionadas.

Sin embargo si hay quienes, como dice el ideal; han empezado por diagnosticar y adaptarse<sup>4</sup>, para a partir de ello minar con su trabajo diario esta realidad social mal estructurada.

Otro de los factores que mantiene una muy marcada diferencia entre los centros educativos, es la división de la población en los sectores (urbano y rural); el segundo diferenciado del primero por la difícil accesibilidad, escaso personal docente, deficiente infraestructura, equipamiento, tecnología, carencia de servicios básicos, e incluso menor contenido científico en el pensum o planes curriculares anuales, esto último mas por comodidad institucionalizada y convicción social generalizada; que por capacidad intelectual de los estudiantes.

La comunidad educativa, independientemente de la región natural o el sector en el que se encuentre el centro educativo, está conformada por los estudiantes, el personal docente, los padres de familia o representantes legales, las autoridades y el personal administrativo y de servicios, según lo define la nueva ley.

Los cuales deben; cumpliendo cada cual con su responsabilidad individual y colectiva, funcionar en completa armonía para que efectivamente se cumplan todos sus deberes y derechos; a la vez se puedan llevar a cabo todos los planes y proyectos locales, regionales y nacionales.

Lamentablemente así como hay docentes que sobretodo en el sector rural llegan a los establecimientos educativos el martes y se van el jueves a medio día, bajo la complicidad de los supervisores que no supervisan más que a una que otra de las instituciones que están en la vía principal, también existen padres de familia a los que para nada les interesa la educación de sus hijos y lejos de denunciar los malos hábitos

---

<sup>4</sup>Diagnostico “Avanzar a través del conocimiento hacia la solución o recuperación de un problema” (Illescas, 1996,p 21)

Adaptación “Ajuste de la conducta individual, necesario para la interacción con otros individuos. (Diccionario de la lengua española, 2003 , p)

del docente, le agradecen a este por dejarles los días libres para poder llevárselos a realizar las labores del campo, sin remuneración alguna.

Esto hace que los nuevos miembros de la comunidad crezcan con una deficiente cultura general y un desapego con lo técnico-científico, que los margina de la sociedad del conocimiento y la profesionalización, condenándolos a alimentar una ideología tergiversada que lo único que hace es mantenerlos como sirvientes eternos, víctimas de la discriminación y la mala remuneración por parte de las clases pudientes dueñas de los medios de producción, la tierra y el capital del país.

Por ello es que la comunidad educativa debe trabajar como un todo funcional, proyectándose a los objetivos nacionales, regionales y locales y no a intereses particulares o sectoriales.

En éste punto juega un gran papel la capacidad de liderazgo de los docentes pues constituyen el punto de referencia y coordinación de las acciones que han de ejecutarse para lograr una cohesión productiva desde cualquier punto de vista.

Como la familia es la base de la sociedad, la comunidad educativa es la base de su desarrollo.

### **3.2.2. La demanda de educación de calidad**

La sociedad y la escuela conviven en una armónica relación, la escuela cumpliendo su rol que es la educación y la sociedad con todos los elementos necesarios para que esta pueda darse ya que precisamente a través de la educación se transmiten los principios y valores que unen las generaciones pasadas con las presentes y “no se propone otra cosa desde el ángulo social que la asimilación de las generaciones jóvenes a la forma de vida de las generaciones adultas ; la elevación del ser inmaduro a un tipo medio de hombre, que es el típico para cada comunidad que pretende durar en el tiempo”(Jara,1995, p 61)

Definición que posiciona a la educación como una necesidad social mediante la cual con palabras de la misma autora “ésta transmite sus poderes adquiridos con el fin de asegurar su continuo desarrollo y subsistencia, por lo que es imprescindible que la misma sea de calidad, eficaz y pertinente con su función” (p. 61)

Si profundizamos más, aun los economistas luego de prolongados estudios, han llegado a descubrir y aceptar que es preciso hacer inversiones intelectuales que aseguren los recursos humanos necesarios al desarrollo económico de un país.

Concebida la idea de que la enseñanza no es un bien de consumo, sino esencialmente un bien de producción; es hora de trabajar en ella, depositando todos los recursos que estén a la mano de quienes están inmersos en este campo del quehacer humano, el estado con sus dependencias, la comunidad, el docente y por qué no los estudiantes que son el punto de confluencia del proceso.

Hoy la sociedad ecuatoriana exige con urgencia una educación de calidad acorde con su contexto social multiétnico, su modelo de desarrollo económico, sus tradiciones ancestrales y su proyección política.

Se lo percibe en las calles, en las instituciones públicas y privadas, en las organizaciones sociales y gremiales.

Pero sobretodo en la mirada de los niños que con mochilas al hombro, rebosantes de inocencia buscan la respuesta a las interrogantes que les plantea la esperanza de una patria nueva y un mundo mejor.

### **3.2.3. Políticas educativas**

Entendidas como el conjunto de acciones y proyecciones del estado y los gobiernos de turno, encaminadas a prestar todas las facilidades para que pueda cumplirse uno de los derechos de la niñez y la adolescencia “La Educación”

Las políticas educativas actuales buscan la implantación de un proceso renovador que dé como resultado la tan anhelada educación de calidad, de la cual ha adolecido durante



siglos la mayoría de la población ecuatoriana. Lo que le ha significado su permanencia en el grupo de los países del tercer mundo, donde las condiciones de vida no son menos que paupérrimas y las oportunidades de desarrollo no hacen más que esfumarse.

Plasmadas en la carta magna, el plan nacional de desarrollo, el plan decenal de educación y la DINAMEP, constituyen un reto para la sociedad del siglo XXI, no solo por los recursos económicos que demanda, sino sobre todo por el cambio de **estructura mental** que significa dejar a un lado la apatía por la capacitación y la aplicación de lo aprendido, la ignorancia, indolencia e ineficiencia de los mandos medios y autoridades seccionales; causantes de la mendicidad de recursos; sean estos humanos, económicos o materiales, las trabas burocráticas, los intereses personales, gremiales y sectoriales; que a lo único que han contribuido es al deterioro social en el que nos vemos sumergidos.

#### 3.2.3.1. **Constitución Política del Estado.**

Elaborada en Montecristi en el 2008 por la Asamblea Constituyente y aprobada en las urnas por la mayoría del pueblo ecuatoriano, es el punto referente de la política estatal actual.

En ella, el tema de la educación está incluido en el TÍTULO VII “RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR” capítulo primero “Inclusión y equidad” en los artículos 343- 357; los cuales especifican responsabilidades, objetivos, finalidad, sujetos, sistema, instituciones, programas entre otros, “que garanticen el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo, anclados al plan nacional de desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa, se guíara por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionara bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación” (Carta Magna, 2008, p115-161)

Como se puede apreciar una perfecta definición de educación, con palabras muy bonitas; dignas de los clásicos narradores de los cuentos fantásticos. Palabras que deberían transformarse en acciones y resultados todavía mejores.

Ese es el punto de fusión “**pasar de la teoría a la práctica**” partiendo desde los estamentos superiores e inferiores a la vez; cada quien cumpliendo con su compromiso, no solo laboral, sino con aquel que ha desaparecido de la conciencia colectiva; el ético-social; hasta llegar a construir la gran balanza que solo mida el equilibrio entre el ideal y el accionar.

Es decir la visión debe ser misión de todos, y no una teoría inventada por unos pocos y practicada por nadie.

### **3.2.3.2. Plan Nacional de Desarrollo**

El nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación, el 5 de noviembre, del 2009. Consta de tres partes bien definidas que son:

Una primera conceptual, en ella se presenta las orientaciones y principios que marcaran los cambios que se aspira mediante la aplicación del mismo,

La segunda, contiene la definición y concreción de políticas, aquí se detalla los contenidos de los 12 Objetivos Nacionales para el Buen Vivir.

La tercera, denominada instrumental; incluye la Estrategia Nacional Territorial, la misma que identifica y territorializa las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales.

Por lo que “Según la disposición constitucional contenida en el Art. 280, el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetaran las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinará las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores” (Plan Nacional de Desarrollo, 2009, p 10).

Lamentablemente el tema del presente trabajo no permite el análisis de cuánto en realidad se comprometen o acatan el plan las autoridades nacionales y seccionales o los sectores privados; mas aun en lo que concierne al sector educación y específicamente a la formación de recursos humanos con calidad profesional.

Motivo por el cual, lo único que podríamos señalar, es que cuando menos se tiene la intención de pelear la crisis con objetivos y metas claras, dejando a un lado la improvisación y la vieja técnica del bacheo parcial; que no proporcionaba mayores beneficios que el despilfarro de recursos económicos y el deterioro institucional de todas las dependencias del Ministerio de Educación.

En lo concerniente al tema que compete al presente trabajo, este se resume en el objetivo 2, meta 2.6 que se aprecia en la siguiente tabla

**TABLA D**  
**Análisis del Objetivo 2 del PND**

LISTA DE OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO - PND	
OBJETIVOS	METAS
<b>Objetivo 2:</b>  Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía	<b>2.1:</b> Alcanzar el 96% de matrícula en educación básica Integrar a la educación regular a los niños, niñas y adolescentes con alguna discapacidad <b>2.2:</b> Aumentar en 25% el número de adolescentes en educación media o bachillerato <b>2.3:</b> Incrementar el rendimiento escolar de alumnos y alumnas en matemáticas y castellano <b>2.4:</b> Erradicar la desnutrición crónica severa Reducir el retraso en talla para la edad en 45% <b>2.5:</b> Ecuador libre de analfabetismo (nacional) (urbano y rural) al 2009 <b>2.6: Aumentar los docentes de educación básica con títulos universitarios</b> <b>2.7:</b> Triplicar el acceso a Internet

Elaborada por Carlos Hernández, Investigador código PIC68

Fuente: (Lista de objetivos y metas- PND- SENPLADES)

### 3.2.3.3. Ley de educación

Denominada: “Ley Orgánica de Educación Intercultural”

Fue aprobada por la Asamblea Nacional, en segundo y definitivo debate el 9 de diciembre del 2010 y el 11 de enero del 2011; teniendo como antecedente el absoluto rechazo de la UNE, y; luego del veto parcial del Presidente Constitucional de la República, fue publicada en el registro oficial N° 417 el 31 de marzo del 2011.

Anclada a los principios que contempla la Constitución Política del Estado como son: El Buen Vivir, La Interculturalidad y la Plurinacionalidad; establece los principios que la rigen y fines que persigue, los deberes, derechos y obligaciones de todos y cada uno de los actores que intervienen en el ámbito educativo; de modo que puedan cumplirse todos y cada uno de los objetivos planteados con el fin de “Garantizar bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública, de manera gratuita; la misma que gozara de financiamiento oportuno, regular y suficiente, recursos cuya distribución se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial ”(L.O.E.I, 2011,p 6)

Así mismo establece las modalidades del Sistema Nacional de Educación, sus Niveles, los Niveles de gestión, Carrera Educativa, Escalafón Docente, de los Concursos y Meritos de Oposición, en fin; todo lo relacionado con la nueva visión política educativa nacional.

En lo concerniente al tema del presente trabajo, tomando en cuenta los que más han causado conmoción y controversia, los principales cambios que se han dado son:

- El aumento de horas laborales (8)
- Un nuevo Escalafón Docente, que implica cambios; en la categorización (11), basada en los niveles de desempeño profesional, Títulos y resultado de los procesos Evaluativos y no únicamente en los años de servicio.
- Concursos de Meritos y Oposición, que considera que los aspirantes deben constar como elegibles, calificación que se obtiene cuando se ha aprobado las evaluaciones establecidas.

- Una remuneración variable de acuerdo a la eficiencia.
- Garantía laboral por lo menos para quienes ya cumplen cuatro años de trabajo como contratos eventuales, entre otras.

#### 3.2.3.4. Plan Decenal de Educación

Acordado por el Consejo Nacional de Educación el 16 de junio del 2006 y a ejecutarse en los años 2006 – 2015, constituye uno de los primeros macro-proyectos del estado, que sin duda alguna marcara un antes y un después de.

Con una visión incluyente multicultural y multiétnica; en él se destacan los objetivos del Sistema Educativo Ecuatoriano y su Política Educativa “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”(Plan Decenal, 2006, p 1) también contiene la misión, visión, función, finalidad, valores, principios, políticas y sobretodo el presupuesto para que pueda ejecutarse cada una de las políticas en él mencionadas, como es el caso de la política siete que trata específicamente de la **revalorización de la profesión docente**; la cual textualmente dice “a través de la mejora del sistema de admisión de estudiantes, del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos pedagógicos y universidades, fortaleciendo el sistema de capacitación y mejoramiento continuo, oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas, con su respectivo cronograma de aplicación.

Aprobado en las urnas mediante consulta popular, considero es uno de los mayores avances que se ha hecho en los últimos años en educación y es que el hecho de aumentar gradualmente el porcentaje del PIB (hasta el 6%), destinado a la educación nos da una esperanza de tiempos mejores.

La aspiración no solo personal sino colectiva, es que se cumpla con la voluntad del pueblo ecuatoriano expresada en las urnas y no se vuelva a jugar con el presente y el futuro de los miles de niños y jóvenes que tienen derecho a días mejores.

### **3.2.3.5. DINAMEP**

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación docente, capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio.

Tiene entre sus funciones Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio, participa en la planificación y programación general de la educación, ejecución de las políticas del plan decenal de educación, celebrar convenios de cooperación, proponer innovaciones curriculares, elaborar y difundir material científico, pedagógico y tecnológico, asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial semi-presencial y a distancia, entre otras.

Acciones y funciones encaminadas a dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo y al Plan Decenal de Educación, en lo relativo a la obtención de profesionales con un perfil acorde a los modelos de desarrollo, pero sobretodo; ajustados a las necesidades de la sociedad ecuatoriana.

Función sin duda esencial para obtener los profesionales que requieren las comunidades, las aulas, los estudiantes.

¡Por ello quienes laboran en esta dependencia deben ser profesionales probos, especializados en el tema y sobre todo con una profunda convicción de servicio social y conciencia patriótica!, de lo contrario seguiremos como estamos hasta hoy, con burócratas pipones que a más de gozar de buenos sueldos por producir nada, se gastan los recursos del estado en giras internacionales disfrazadas de pasantías de estudio; cuyo mayor fruto, son esporádicas capacitaciones pagados por los propios docentes, cuyos costos en el mejor de los casos comprenden pasajes, alojamiento y alimentación.

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

Estas se refieren específicamente a la manera de llevar la administración interna de cada uno de los centros educativos de cualquier nivel que fueren, ubicados a lo largo y

ancho de cada una de las regiones naturales del territorio ecuatoriano; regidas esosi, y debidamente amparadas por la Constitución política del Ecuador, los planes nacionales del estado, las políticas del ME y todas sus dependencias administrativas, la ley de educación y su reglamento, el código de la niñez y la adolescencia y las reformas curriculares.

Están supeditadas a cada uno de los (as) rectores (as), vicerrectores (as) o directores (as), a su capacidad de liderazgo y competencia administrativa, así como a las necesidades y propuestas de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

Se especifican en el PEI<sup>5</sup> y el PCI<sup>6</sup>, los cuales con una proyección de cinco años como mínimo deben ser elaborados por la comunidad educativa, de modo que garantice la concordancia con sus necesidades y principios.

En ellos puede observarse la visión, la misión, objetivos, función, los contenidos curriculares, y el modelo pedagógico mediante el cual se desarrollara la enseñanza. Punto especial que todos lo escriben y detallan con especial énfasis, pero que lamentablemente, casi nadie pone en práctica, pues sigue en auge el modelo tradicional, aunque en los proyectos se diga lo contrario. Esto principalmente por desconocimiento, falta de capacitación, falta de compromiso personal por parte de los docentes y una supervisión ineficiente, lo que contribuye a que la elaboración de estos documentos se haya convertido en un mero trámite burocrático y una perdedera de tiempo “Letra muerta” como dice el proverbio popular.

En la actualidad se habla del Referente Curricular Institucional, que principalmente implica una planificación por bloques, entro en vigencia en el periodo lectivo 2010-2011 en la sierra y a partir del período 2011- 2012 en la costa.

---

<sup>5</sup>PEI proyecto educativo institucional contiene la proyección de trabajo a realizarse en cinco años, dentro de la institución

<sup>6</sup> PCI Plan curricular institucional, contiene el programa o contenido curricular anual de cada uno de los grados, cursos o paralelos de la institución.

Con respecto a las relaciones interpersonales de la comunidad educativa, hoy en día estas se rigen por el “Código de Convivencia” elaborado también por la comunidad educativa, basados en la ley de educación y su reglamento, el código de la niñez y la adolescencia, los principios y valores del sistema educativo ecuatoriano, etc.

Varía del reglamento interno antes vigente, principalmente por la sustitución de sanciones y castigos por compromisos personales y/ o colectivos a la reparación de daños de cualquier índole que fueren.

### **3.2.5. Síntesis**

El contexto laboral del docente ecuatoriano es disperso y variado, lleno de conflictos nacionales, regionales y locales, conflictos que urge minimizarlos y/o extirparlos de la faz del mundo. ¿Cómo hacerlo? -Mediante la aplicación de una educación de calidad, que si bien demanda de los gobernantes de turno una conversión en verdaderos estadistas<sup>7</sup>, autores, planificadores y ejecutores de planes, proyectos y políticas de estado encaminadas a lograr este anhelo de la sociedad ecuatoriana, también aspira de los docentes un paso de la teoría a la práctica, alimentados de la profunda convicción de que la educación no es una mera transmisión de conocimientos científicos, técnicos o culturales; sino que, principalmente constituye un proceso interactivo en el que intervienen acciones y emociones que potencializan las capacidades y competencias individuales y /o grupales de donde se aspira afloren ciudadanos con visión de cambio y justicia social, debidamente entrenados para trabajar en conseguirlos.

### **3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL DOCENTE**

Si creemos en la afirmación que dice: “ Las reformas educativas seran una realidad si el profesor esta capacitado tanto para producirlas como para aplicarlas” (Jara, 1995, p189),

---

<sup>7</sup> Estadista. Se define con este término a aquel “Político “cuyo pensamiento y accionar está proyectado a influir positivamente más allá de su periodo de gobierno



comulgaremos también con aquella que la misma autora manifiesta: “La formación del profesorado es el problema clave de toda reforma educativa y que para que cualquier innovación introducida en el sistema pueda ser llevada a la práctica, es necesario contar de antemano con el profesorado idóneo. Pues es una idea bastante extendida que el estacionamiento e inercia de las estructuras escolares y de la metodología es un efecto consecuente de la falta de preparación y actualización de los profesores” (p189).

Conclusiones que nos llevan a pensar que la necesidad de formación de calidad del docente en el Ecuador es impostergable, ineludible e incuestionable si queremos alcanzar la meta de mejorar la calidad de la educación de los pueblos.

### **3.3.1. Definición**

Haciendo un análisis de las palabras formación y docente podemos definir a la formación docente como el proceso mediante el cual un individuo se adiestra o educa en la ciencia de la enseñanza.

Esta formación debe ser continua y constante como el cauce de los ríos, partiendo de la inicial recibida en los institutos superiores o universidades, cuyo *pensum* debe estar acorde con las competencias que exige la profesión.

Luego vendrá el “perfeccionamiento técnico y cultural” (Jara,1995, p175), elementos importantísimos que a decir de la misma autora, se consiguen con el ejercicio diario de la profesión, generando una experiencia que facilita la tarea y aumenta su rendimiento.

Como tercer paso tenemos la capacitación que puede darse mediante el estudio de posgrados, cursos de ascensos de categorías, programas de vitrinas pedagógicas, participación en investigaciones pedagógicas, autoeducación, coeducación, uso de las TIC, etc.

Lo que garantizará la actualización del docente en tecnologías educativas, procesos y reformas que permitan un despegue de la rutina y la falta de interés, propio de quienes se

han aislado en la tesis institucionalizada de que **(la calidad del docente se logra únicamente con la acumulación de años en el ejercicio de la profesión)**

Cabe señalar que en este aspecto, son muy importantes los incentivos económicos, gremiales y sociales, que pueda otorgar el estado y la sociedad, de modo que contribuyan a enaltecer la noble labor que cumple el docente en la sociedad y restablezcan su autoestima.

### 3.3.2. Competencias profesionales

De manera general las competencias profesionales pueden definirse como las aptitudes naturales o aprendidas para realizar o ejercer una actividad determinada.

Considerando la concordancia con nuestro pensamiento en lo que respecta a las aptitudes naturales, mencionaremos que “ La inclinación y aun la afición fuertemente sentidas (vocación) en muy pocos casos bastara para formar un profesional capaz de llenar su cometido con la perfección exigida” (Herrera,1995,p283)

Por lo que según el mismo autor se debe pasar a otro nivel, que corresponde a las aptitudes aprendidas y lo define así: “Es necesario además la ayuda del estudio reposado y comparativo, de la experiencia; sin los cuales no se obtiene una pericia que ofrezca las máximas garantías que cabe darse en el ejercicio de una profesión. Surge entonces la necesidad de la competencia la cual entendemos como una preparación concienzuda, una pericia a tono con los fines inmediatos que ha de servir; pericia y solvencia que seran un poderoso manantial de valores profesionales”

Estos valores, por supuesto; redundaran en magníficos resultados; como aquellos que aparecen en los sueños de los clásicos pintores de utopias.

Con el fin de lograr un mejor entendimiento de lo que significa competencias profesionales, citaremos a Aquiles Menendez (1962) quien considera que la competencia “Debe significar en la conciencia de todo profesionista<sup>8</sup> una colaboración dinámica y

---

<sup>8</sup> Profesionista: Profesional con título académico.

permanente de todo su ser en toda su dimensión física y espiritual,, con una tendencia conjunta hacia el bien comun”

Concordando con su pensamiento y haciendo un análisis de las obras mencionadas, concluiremos que las competencias profesionales se dividen en tres grupos principales que son –competencia intelectual, competencia moral y competencia física , las cuales se definen brevemente a continuación:

- Competencia intelectual.- “Es la necesidad imperiosa de luchar permanentemente por acrecentar el patrimonio de ciencia y sabiduría exigida por la profesion”Herrera1995p283.)

En resumen se refiere precisamente a la formación inicial que el docente debe recibir en las Universidades y a la continua que puede darse mediante cursos de capacitacion dictados por el ME, autoformación, estudio en grupos,etc. ¡Esta sera una garantía para su labor diaria!

- Competencia Moral.- Consideradas también como virtudes profesionales, las cuales se resumen en el amor por la justicia y la caridad, el culto a la verdad al pensar, al hablar y al actuar , la dignidad profesional, manifestado en el desinteres, la corrección, la distinción, la puntualidad, la delicadeza, la fortaleza para evitar los vicios profesionales y todo el conjunto de valores y principios que ennoblecen al ser humano.

- Competencia Física.- Constituyen las condiciones físicas que facilitan y elevan la eficiencia en el desempeño de la profesión. Dicho de otra manera la competencia física se refiere a la salud de la que debe gozar el cuerpo y la mente del profesional, esto le permitirá adaptarse al medio natural y social, así como la aceptación de su propia naturaleza sexual y afectiva y las diferentes manifestaciones sociales sean estas religiosas, políticas,etc,etc.

Para finalizar haremos referencia al pensamiento de Herrera (1995) quien manifiesta: “Quizá hoy más que nunca se está dando mucha importancia a este aspecto y progresivamente captamos que la fuente principal para un éxito profesional radica en un equipo físicamente adecuado y psicológicamente equilibrado.”

A lo que añadiremos que también hace falta una riqueza espiritual y humana inquebrantables, al servicio de los educandos.

### **3.3.3. Los cuatro pilares de la educación .**

La formación integral del individuo tan enunciada en los textos pedagógicos y proclamada en las conferencias, foros y discursos; bien podría lograrse si se pudiera desarrollar en el educando, las cuatro competencias enunciadas por la Comisión Internacional, presidida por Jacques Delors; en el informe a la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI, bajo el título “La educación encierra un tesoro”; el cual en uno de sus apartados textualmente dice:

“La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a ser”(p.34).

Definiciones que consideran la educación como algo inherente al camino que recorre el ser humano durante toda su vida y no únicamente como una etapa temporal de entrenamiento riguroso, que supuestamente nos deja listos para la vida.

Sin embargo lejos de conseguirlo seguimos naufragando en el mar de la improvisación, creyendo que lo escrito sobre aquello constituye una más de las miles de utopías.

Por ello más que una transcripción de los conceptos y definiciones escritas en dicho informe, se hace un breve análisis de nuestra realidad según cada pilar o competencia.

➤ Saber conocer

No se sabe a ciencia cierta cual es el motivo por el cual los docentes han adquirido esa resistencia al cambio de actitud, pues aunque han recibido cursos de capacitación; poco o nada de lo aprendido ponen en práctica.

¡Acaso no aprenden nada!

Habrá que empezar entonces desde los docentes, aprendiendo a conocer y aprendiendo a hacer según lo conocido, porque esto nos permitira pasar de la mera transmisión de contenidos a la aplicación de métodos y técnicas que despierten en el estudiante el interes por descubrir y comprender la relación que tienen estos contenidos curriculares con la realidad que los rodea, el placer de desarrollar los instrumentos de la comprensión como son la ejercitación de la atención, de la memoria, y del pensamiento.

Esto último tan importante para diferenciarnos verdaderamente de los demas seres de la naturaleza.

#### ➤ Saber hacer

En resumen busca la preparación del estudiante para desempeñarse debidamente en el campo laboral, atendiendo a sus demandas y la disposición para trabajar en grupo.

En este tema especial cabe hacer una observación y es que que si algo han aprendido la gran mayoría de estudiantes es a esperar que alguien haga la tarea para luego proceder a copiarla, en muchos de los casos hasta con chantages y/o amenazas incluidas.

O lo que esta de moda, bajar la información que reposa lista en la **red**, aproposito de muchisimos docentes que creen que enviar consultas del internet es avanzar en educación, cuando hasta por salud, economía y cuidado del ambiente; es mas aconsejable abrir un libro, sin desmerecer la importancia que tiene este medio en el campo de la comunicaci3n.

Pero el problema no termina ahí, lo peor es que quienes esperaban en la cola de los (as) copiadore (as), graciosamente; sino todos, por lo menos la gran mayoría; se han incrustado en casi todos los cargos públicos que se han inventado, provocando una ineficiencia absoluta y un estancamiento, salvo ciertas excepciones, todas las instancias públicas.

No faltará quien diga que se esta exagerando, sin embargo la situación socio-económica-política en que vivimos, sabra bien desmentirlo.

➤ Saber vivir juntos

No es tema de salón de clase, por lo menos no en lo que implica la comprensión del otro, de las distintas formas de interdependencia y el vivir el pluralismo, la comprensión mutua y la paz., que define a este pilar, a lo sumo se hace una evaluación o simplemente se coloca una nota en desarrollo comportamental, conducta o disciplina como todavia algunos dicen, se sanciona a los “malcriados” y de ahí no pasa.

Con respecto a los docentes, en son de broma; como quien dice una mentira cierta, el otro dia; el supervisor de educación del canton San Miguel de los Bancos, decia: \_\_\_”En muchos centros educativos se puede observar, que existen dos docentes y cuatro grupos antagonicos”

Lo cual llama mucho la atención sobre su formación en relaciones humanas y públicas y en la capacidad de aprender a vivir juntos en armonia y paz.

La nueva ley de educación se llama **Intercultural**, ojalá sirva de punto de partida para apuntalar el enunciado de la Constitución Política del Estado que reconoce la plurinacional y la multietnia, en busca de un cambio de visión, principalmente en

lo que tiene que ver con la conformación interna de la sociedad y la extirpación del regionalismo, la segregación, la exclusión, etc.

Pero la pregunta del millón es: ¿Cómo haremos para que esta semilla germine en el corazón, la mente y el alma de los educandos; de modo que la sociedad pueda cosechar sus frutos? ¡Quizá el tiempo en su mochila mágica traiga la respuesta! ¡Quizá demanda mucha entrega y trabajo!

➤ Saber ser

Considera el desarrollo de la propia personalidad, la capacidad de autocontrol, juicio, responsabilidad y todo lo que concierne a la identidad de un ser.

Es un aspecto importantísimo que si bien no se lo ha venido considerando en el campo educativo, es hora de hacerlo.

Aquí juegan un papel importantísimo los DOBE y los conocimientos que cada docente debe tener sobre psicología, fisiología e higiene del cuerpo humano, los principios morales, las expresiones culturales y artísticas, en fin todo lo que concierne a la integridad del ser humano como tal.

Estos conocimientos deben ser aplicados al máximo, para que el nuevo ser se sienta seguro, sin complejos ni traumas y pueda desarrollar todas sus potencialidades encaminadas al servicio del mundo y por ende de la humanidad.

En resumen esa es la propuesta de la educación para el siglo XXI: Formar ciudadanos humanistas, al servicio del mundo

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

Como se señaló en uno de los subcapítulos anteriores, específicamente en el (3.3.2) todo profesional debe poseer tres competencias generales: La Intelectual, La Moral y La

Física, las cuales se definen con terminos específicos para cada profesión, ya que de una a otra pueden variar un poco.

Luego de analizar el pensamiento de varios autores quienes definen las características de un buen docente, un docente de calidad o un docente efectivo, podemos afirmar que las competencias que debe tener un docente son:

- “El suficiente interes real y permanente del profesional por las ciencias que especifican su profesión, que se traduce en estudio constante y conciente de que el diploma oficial supone pero no confiere ninguna ciencia” (Herrera,1995,p283)

Definición que perfectamente describe la competencia intelectual de la que debe ser dueño un docente y en terminos prácticos y técnicos se refiere a la Formación Inicial y a la Continua, traducida en capacitaciones, posgrados,etc.

Algo que actualmente,sin duda hace falta; pues a simple vista se puede notar el desánimo de muchos docentes, cuando se menciona el tema de capacitarse o actualizar sus conocimientos y / metodologías.

- El docente debe constituirse en un ejemplo de vida para la comunidad, tanto dentro como fuera del salón de clase, por lo que su personalidad debe ser auténtica, practicar la verdad, la justicia social y el amor por el prójimo, construir día a día su “Dignidad profesional manifestada en el desinteres, la cortesía, la corrección, la distinción, la puntualidad, la delicadeza,etc” (Herrera, 1995, p 285)

Cualidades que, definen al conjuntode valorers y principios que abarca la competencia moral.

Algo que lamentablemente ha pasado de moda o simplemente por adherirnos al implacable consumismo, ha ido desapareciendo paulatinamente de la memoria de la especie humana.



- También, en la medida de lo posible; procurará mantener un buen estado físico(cuerpo) y psicológico(mente) que le permita una mayor adaptación al medio natural y social para lo que debe practicar algún deporte a diario, satisfacer sus necesidades biológicas elementales (sueño, alimento), sus necesidades afectivas, descansar oportunamente, distraerse, tomar vacaciones, realizarse chequeos médicos,etc.

Refiere en este caso a la competencia física, tan necesaria como las anteriores para cumplir con el cometido propuesto.

Por supuesto no debe confundirse con el termino < atribuciones o características físicas, que se refieren a otros aspectos.>

Todas estas características o competencias se verán reflejadas en un excelente desempeño, una magnífica relación con la comunidad y una autoaceptación de la labor realizada.

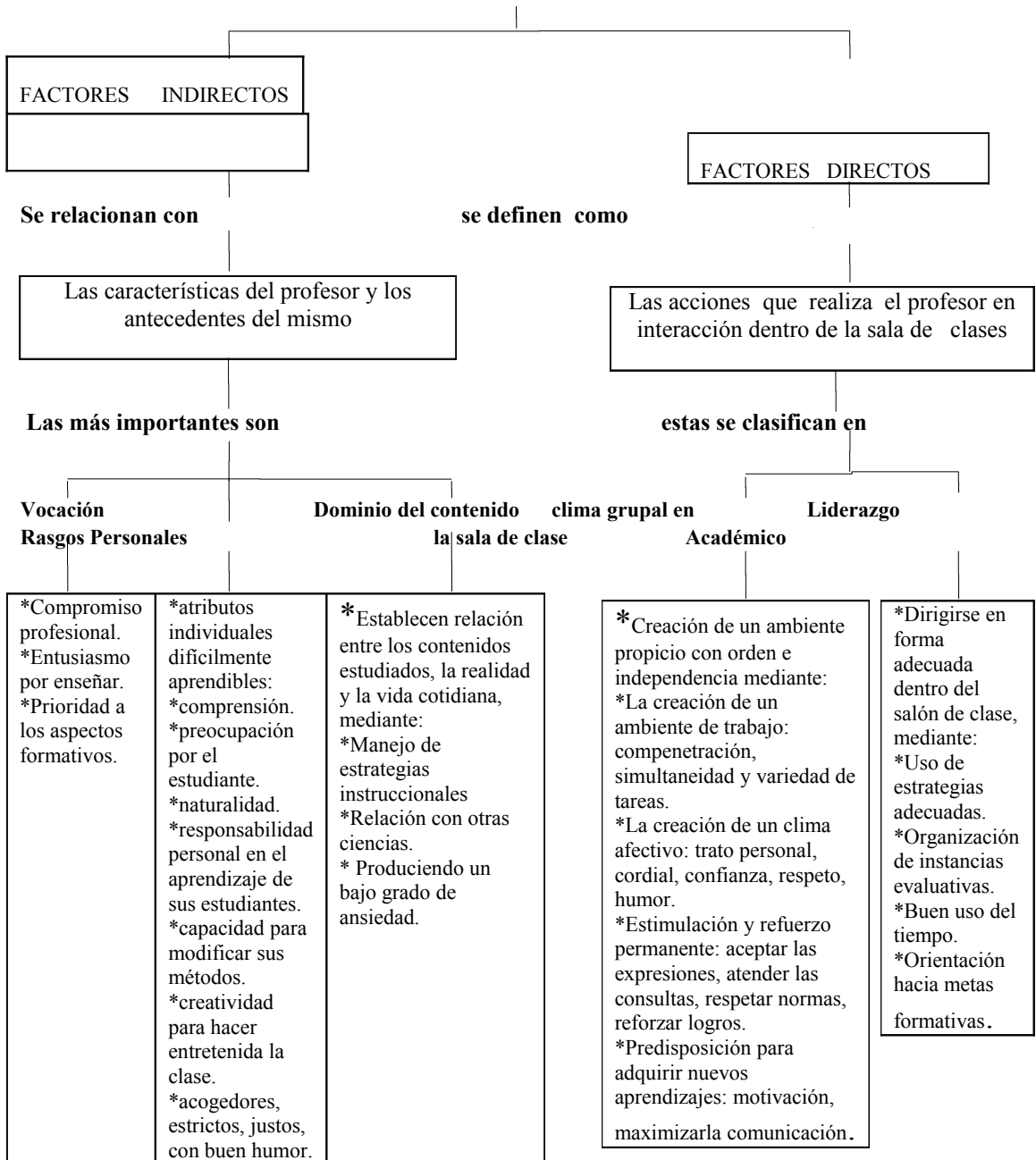
Con el fin de resaltar las características de un docente eficiente, eficaz y efectivo, presentamos el siguiente diagrama que resume el pensamiento y definiciones de varios autores expertos en el tema.

Considerando para ello que un profesor efectivo lo es en la medida que todos o casi todos los estudiantes logren el aprendizaje que se ha propuesto en los objetivos planteados al inicio de la clase.

#### GRAFICO 1

**CARACTERÍSTICAS DE LOS PROFESORES EFECTIVOS**

**Se clasifican en**



Elaborado por Carlos Hernández, Investigador código PIC68.  
Fuente: (Arancibia, Herrera, Strasser, 2007, p 213)

En términos generales, podemos señalar que tanto los rasgos indirectos del profesor como los directos, actúan como un todo unitario y reflejan una coherencia entre, el ser, el saber y el saber hacer del profesor” (Arancibia, Herrera, Strasser, 2007, p213)

A todas estas definiciones le añadiremos el saber vivir con los demás lo cual concuerda con los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, competencias indispensables para el desarrollo integral del educando que demanda la sociedad.

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

De los docentes que a diario laboran en la difícil tarea de enseñar, lamentablemente no todos tienen una especialización profesional en docencia.

Muchos son Doctores, otros Ingenieros y así por el estilo, con títulos que nada tienen que ver con la docencia; otros no tienen título alguno y peor aún existen docentes que carecen de instrucción académica formal como se mostro anteriormente.

Sin embargo para no dejar lo dicho en meras especulaciones y basándonos en el antes citado estudio realizado por Cabrera Rita, Zurita Gaudencio que tiene como muestra a la provincia de Pichincha, ponemos a consideración una clasificación de las diversas especializaciones que tienen los docentes ecuatorianos.

La especialización profesional de los profesores, puede tomar 4 valores diferentes, tales como: docente, no docente, docente y no docente, y ninguno.

La Tabla VI, muestra que de 15855 maestros empadronados en la Provincia de Pichincha, el 87.4% de los maestros tienen título docente; el 7.5% título no docente, seguido por el 2.6% de los profesores que tienen título docente y no docente y el 2.5% afirman no tener ninguna clase de título” (2000, p 3)

**Tabla E**  
 Provincia de Pichincha: Censo del Magisterio Nacional  
**Especialización Profesional**

<b>Clase de Título</b>	<b>N° de Profesores</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Ninguno	393	0.025
Docente	13861	0.874
Docente y No Docente	405	0.026
No Docente	1196	0.075
<i>Total</i>	<b>15855</b>	<b>1.000</b>

Fuente: Análisis estadístico de algunas características del magisterio fiscal de la provincia de Pichincha (Cabrera Rita, Zurita Gaudencio, 2000, p 3)

La misma tabla, analizada desde el punto de vista que nos compete y ampliada a nivel nacional; demuestra que el 10 % de los docentes que ejercen la profesión en el sector público no tiene una formación profesional en docencia y de estos el 25 % no tiene título alguno, lo cual influye directamente en la baja calidad de la educación tan mencionada y considerada en todos los análisis de cada uno de los planes educativos que año a año se plantean.

Por ello, mientras la calidad de la educación siga siendo deficiente y el proceso enseñanza – aprendizaje aparezca como uno de sus puntos críticos, la formación de docentes competentes no solo será necesaria, sino urgente.

Si bien muchos profesionales egresados de los Institutos Pedagógicos o Normalistas, con títulos de profesores; a través de estudios a distancia o semi-presencial han logrado dar un paso más, al obtener una licenciatura en Educación Básica u otra mención en ciencias de la educación, no se ha avanzado mucho; pues los resultados en los salones de clase siguen siendo los mismos, así lo reflejan los cientos de estudiantes que pierden el año al concluir cada período o año lectivo, a lo largo y ancho del país y los escasos conocimientos que adquieren quienes si los aprueban.

Inspirada en este antecedente, la formación docente trascender de lo meramente académico y/o técnico-científico a una formación integral del profesional en docencia, conforme a los pilares de la educación para el siglo veintiuno, antes mencionados; los cuales implican el saber << ser, conocer, hacer y vivir juntos >> y las nuevas ideas y propuestas de varios autores citados a lo largo del marco teórico; las mismas que permitan el desarrollo máximo de las habilidades individuales y colectivas; mediante la “intracreatividad”<sup>9</sup>, estudio y práctica de Estilos de enseñanza<sup>10</sup>, formación de una autoestima positiva capaz de ser transmitida en el salón de clase, manejo de expectativas sobre el éxito y el fracaso de los estudiantes<sup>11</sup>” ( Arancibia, Herrera, Strasser,2007, p 216-217 ), políticas educativas, realidad nacional, etc.

La DINAMEP, entidad encargada de poner en práctica las políticas del plan nacional de desarrollo y específicamente del **Plan Decenal de Educación**, en conjunto con las Universidades e Institutos Pedagógicos; deberían considerar estos nuevos conceptos y necesidades al momento de consolidar el nuevo pensum de estudio, de cuyo germen se espera los tan anhelados nuevos docentes ecuatorianos.

A decir de varios autores mencionados en la obra **Psicología de la Educación** de Arancibia, Herrera, Strasser, (2007) estos nuevos conceptos deben ser aplicados también en la capacitación de los docentes que se encuentran en ejercicio de su profesión, si se quiere de verdad lograr algún cambio significativo, así mismo proponen que las capacitaciones se las hagan en el propio sitio de trabajo con una metodología diferente a la tradicional y una mayor apertura, pues hoy; se sabe que la mayoría de

<sup>9</sup>INTRACREATIVIDAD: Aplicación de técnicas creativas encaminadas al desarrollo de la propia inteligencia. Ayuda mucho en la formación de una autoestima constructiva

<sup>10</sup> ESTILOS DE ENSEÑANZA: Se define como el modo particular que tiene el profesor para estructurar y ejecutar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo a los objetivos que se propone, sus propias características personales y las que percibe en sus educandos. Brondage (1980) distingue tres estilos de enseñanza <<directivo-facilitador-colaborador>> ((Arancibia, Herrera, Strasser, 2007, p 216-217) cada uno con sus propias características, para nada incompatibles, que sabiendo bien aplicarlos hasta pueden ser complementarios.

<sup>11</sup> ESPECTATIVAS DE ÉXITO Y FRACASO En forma muy resumida, se dice de lo que espera el docente de sus educandos; si espera buenos resultados puede obtener buenos resultados, si espera malos, los obtendrá malos, así, a simple vista se puede palpar que los docentes dedican más tiempo y atención a los “buenos estudiantes”, cuando debería ser lo contrario, del mismo modo no le da mayor oportunidad de participación o de realizar tareas que demanden mayores esfuerzos, peor aún le brinda afecto y confianza al estudiante “malo” porque supone que se equivocara o no podrá hacerlas, condenándolos a vivir en rincones separados cuyos límites son los rótulos invisibles que dicen <<favoritos>><<relegados>>

docentes contratados eventualmente por las direcciones provinciales de educación, no son tomados en cuenta para los cursos de capacitación.

### **3.3.6. Síntesis**

La formación docente es un adiestramiento para desempeñar de manera idónea la ciencia de la enseñanza, formación que debe ser continua y constante pues con la sola vocación no basta.

Implica desarrollar al máximo las competencias profesionales, las cuales deben ponerse de manifiesto en cada una de las acciones realizadas por el docente dentro y fuera del salón de clase con el fin de constituirse en un modelo a seguir.

La necesidad de formación en el Ecuador, empieza por la urgencia de incluir nuevos conceptos al momento de elaborar el pensum que busca formar a los nuevos docentes y además, considerar que esta necesidad de formación no es exclusiva del campo de la docencia, si no que; se extiende a cada uno de los campos profesionales y no profesionales, formales e informales; ya que todos hacen parte de una misma sociedad que debe compartir visiones, valores y principios enmarcados en la igualdad, la equidad, la solidaridad, el respeto y la dignidad humana.

Lo cual conlleva un profundo cambio cosmovisional, capaz de liberarnos de este sistema neocapitalista, consumista, que le obliga al hombre a explotar inmisericordemente a su hermano y a la naturaleza, con el fin de satisfacer sus instintos hedonistas.

Además nos permita pasar a una forma de vida meramente humana donde el prójimo sea considerado parte del mismo conjunto, pueda gozar de los mismos derechos y procurar su felicidad mediante el buen vivir; ayudando a conservar su hogar... el mundo.

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1. Diseño de la investigación**

En la presente investigación se aplicó las técnicas y procedimientos de la metodología tipo mixta que a más de representar y analizar cuantitativamente en tablas estadísticas, los datos obtenidos; también nos llevó a la cualificación de los mismos, permitiéndonos una mejor interpretación y relación entre lo que se obtuvo y lo que se aspiraba obtener con este trabajo.

Se tomó como base o punto de partida el método descriptivo, pues es el que mejor se acopla a la metodología.

Con él se recolectó la información necesaria para evaluar y definir cada uno de los elementos que componen los ámbitos del problema planteado, de modo que facilite una visión integral del tema.

También se utilizó como métodos auxiliares, *El Funcionalismo*; para la redacción del marco teórico, por cuanto en las definiciones; se consideró a la educación como un hecho o fenómeno social como quiera decirse, que cumpliendo una función; influye directamente sobre los individuos, cuya suma forman la sociedad, a la que deben adaptarse y/o trascender a la formación de una nueva sociedad de ser necesario con el fin de asegurar su permanencia en el tiempo y el espacio.

Vista de este modo se analizó y comparó con los datos obtenidos para formular y reformular las conclusiones y recomendaciones.

También el método científico denominado *Teoría de sistemas*, cuando el docente así mismo es considerado parte de una totalidad que en este caso viene a ser el sistema educativo, el cual a decir de este método se encuentra en constante intercambio de energía que para el caso vienen a ser los individuos que ingresan y salen de los salones de clases de todas y cada una de las instituciones educativas del país (estudiantes).

Esta parte importantísima (docente), que al asociarse o agruparse forma la comunidad denominada magisterio nacional, es interdependiente con las otras variables que conforman el sistema como son: instituciones, infraestructura, etc. Tomando en cuenta este enfoque, no se consideró al docente como un todo independiente, sino que, la

presente investigación busco precisamente conocer si está o no insertado en el campo laboral y de ser así; si está dentro o fuera del sistema educativo y su especialidad.

#### 4.2. Participantes de la investigación

El equipo de planificación del sistema nacional de trabajos de investigación de la UTPL, seleccionó como población a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, durante el periodo 2005-2010 a nivel nacional(ver anexo2) y tomando en cuenta el número de investigadores, su lugar de procedencia y el tamaño de la muestra designó diez titulados a cada participante investigador, los que para el caso constan en la siguiente tabla:

TABLA F

Descripción de la muestra

<b>CODIGO</b>	<b>NOMBRES</b>
PIC 843	CAIZAPANTA PURUNCAJA NALDA MARIBEL
PIC 844	DEFAZ JORGE ENRIQUE
PIC 845	IZA LUJE ESPERANZA JACQUELINA
PIC 846	CHAMBA MORETA NUBIA MARGOTH
PIC 847	LUZURIAGA VELASTEGUI HECTOR GILVER
PIC 848	MUÑOZ CONDOR EMMA BEATRIZ

Fuente: Programa Nacional de investigación 2010-2011

Además, cada investigador debió escoger dos autoridades educativas denominadas técnicamente como empleadores; de quienes con la misma técnica de la encuesta y el instrumento (cuestionario) se pregunto sobre fortalezas, debilidades, necesidades de los titulados mencionados, así como requerimientos exigencias, incentivos y expectativas de los (as) aspirantes a docentes y/o de quienes trabajan/ trabajaban en las respectivas instituciones educativas donde ejercen sus funciones como autoridades educativas.



### **4.3. Técnicas e Instrumentos utilizados en la investigación**

Son todos aquellos modelos, objetos, escritos, etc., que nos permitieron o ayudaron en cada uno de los pasos necesarios para la recolección de los datos,

#### **4.3.1. Técnicas**

Se utilizó principalmente la técnica de la encuesta mediante cuestionarios, la entrevista para la recolección de datos personales y la observación para datos adicionales que se utilizaron en la elaboración del informe final, así como para tener una mejor perspectiva de la situación individual y colectiva de la muestra tomada.

#### **4.3.2. Instrumentos**

Como instrumentos para la investigación y específicamente para la encuesta, se aplico dos cuestionarios, tomados de la (ANECA) y adaptados a la realidad nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la (UTPL); los mismos que están compuestos por preguntas abiertas y cerradas que deben ser contestados en un tiempo prudencial (10 minutos), tanto por los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de La UTPL, como por sus empleadores.

El primero, contiene 32 preguntas y fue aplicado a los Titulados por la UTPL-CCEE a quienes el equipo planificador les asigno un código de acuerdo a su lugar de residencia y centro universitario asociado donde obtuvo su titulación, de modo que permita su identificación y posterior ingreso de datos, los cuales son: (PIC843--.PIC844-- PIC845-- PIC846-- PIC847-- PIC848) y se detallan en la tabla F (página anterior)

El segundo contiene 11 preguntas de similares características y fue aplicado a los Empleadores (Autoridades) de las instituciones en las que trabajan o trabajaban los Titulados por la UTPL-CCEE, los que se distinguen por el código del investigador (PIC68), asignado del mismo modo por el equipo planificador (Ver anexo 1)

#### 4.4. Recursos

Como en cualquier actividad investigativa se necesitaron recursos humanos, materiales y por supuesto económicos de los cuales los humanos fueron designados por los responsables del Programa Nacional de Investigación (Grupo de los Titulados) y las Autoridades (Empleadores) fueron escogidas por el Investigador; los cuales se enumeran y describen a continuación:

##### 4.4.1. Humanos

Como se menciona antes considerando el lugar de procedencia del **investigador** que en este caso corresponde al cantón San Miguel de los Bancos ubicado en la provincia de Pichincha, se designo seis Titulados a investigarse, quienes en su mayoría (4) son procedentes de otras provincias del país, que han tenido que migrar por cuestiones laborales al mencionado cantón; los otros dos pertenecen a la primera generación de nativos, hijos de colonos; oriundos de todos los rincones de la patria, principalmente; lojanos, cuencanos, orenses y manabas.

Pertenece a una clase socio-económica baja como lamentablemente la mayoría de docentes ecuatorianos.

Constituyen una generación de jóvenes, emprendedores, llenos de aspiraciones profesionales que coadyuvan a mejorar tanto su perfil profesional como principalmente su condición de vida.

Sus nombres y sus códigos respectivos se los puede apreciar en la Tabla F, y sus características técnicas para la presente investigación son:

- Docentes Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes).
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, que hubieren o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el período 2005-2010.

Las autoridades consideradas para el presente trabajo, fueron escogidas sobre todo por su trayectoria profesional; tanto dentro como fuera del campo educativo, pues su labor no se ha limitado al cumplimiento del horario dentro de las aulas sino que ha trascendido y ha alcanzado incluso otras áreas; y pertenecen precisamente al grupo de aquellos que llegaron a la zona hace aproximadamente treinta años cuando las escuelas apenas empezaban a inaugurarse en la zona.(Ver anexo 3)

Francisco Yanangomez, director del Centro Educativo de Educación Básica “Pedro Vicente Maldonado”, a más de esa actividad ejerce la comunicación social siendo un reconocido periodista local y regional corresponsal de la radio Zaracay, RTU, entre otras, defensor del ecoturismo, cualidad que se reconoce al ser gestor y propietario del primer Jardín de Orquídeas de Mindo, hecho que contribuyó al repunte turístico de esta parroquia, hoy considerada por los extranjeros como uno de sus destinos favoritos.

Mario Maldonado director del Centro Educativo de Educación Básica “Gabriela Mistral” se desempeña actualmente como concejal del cantón San Miguel de los Bancos y es considerado uno de los más grandes gestores de la zona en el campo cooperativo-productivo.

#### 4.4.2. Institucionales

Los recursos institucionales que se utilizaron o intervinieron en esta investigación sin considerar el mayor o menor grado de influencia ejercida en la planificación, elaboración y ejecución del proyecto, así como en la redacción del informe final del trabajo de fin de carrera, fueron:

- La UTPL mediante el equipo de planificación, las tutorías y las coordinaciones desde el centro matriz y los diferentes centros asociados.
- Las instituciones educativas donde laboran los titulados que en este caso son escuelas fiscales, mixtas, de nivel de Educación Básica, de régimen costa; cuyos

nombres son: ( Nueva Delhi, Juan de Dios Morales, Pedro Vicente Maldonado, Gabriela Mistral)

- La imprenta donde se realizó el empastado del trabajo final.
- Los centros de cómputo particulares.
- Centro de cómputo de la Escuela Gabriela Mistral.

#### 4.4.3. Materiales

Entre los materiales que se utilizo en la investigación están:

- Cámara fotográfica
- Grabadora
- Equipo de computación
- Agenda
- Papelería
- Instalador office 2003
- Textos
- Diccionario
- Guía Didáctica
- Internet
- CD, Memory Flash.
- Cuaderno de notas
- Esferográficos, lápiz, escritorio.

#### 4.4.4. Económicos

Los recursos económicos que se invirtieron en todo el proceso, que abarca el trabajo de campo, la redacción del marco teórico, el análisis de los datos y el desarrollo del

informe final, así como los detalles técnicos para su presentación; se resumen en la siguiente tabla denominada G.

TABLA G

Resumen de costos

<b>MATERIALES</b>	<b>COSTO</b>
Alquiler cámara Fotográfica	<b>15</b>
Pilas para Cámara Fotográfica	<b>3</b>
Impresión Fotografías	20
Alquiler Grabadora	15
Uso del Internet	80
Impresiones	80
Copias	22
CD instalador programa Office 2003	10
Anillados Preliminares	5
Movilidad	100
CD Informe Final	3
Empastado del Informe Final	30
Esferográficos, lápiz, papelería.	10
<b>TOTAL</b>	<b>393</b>

Elaborada por Carlos Hernández, Investigador Código PIC68

Fuente: Gastos realizados durante la presente investigación.

#### 4.5. Procedimiento

Una vez culminado el seminario de fin de carrera docente, en noviembre del 2010, al día siguiente; en cumplimiento con los primeros requerimientos para elaborar el trabajo

de investigación, se asistió a la primera asesoría del programa nacional de investigación con la aspiración de poder ingresar a él, quince días después se pudo cumplir con el siguiente requisito indispensable para continuar en el proceso, cual era: la matrícula, que se realizó en el Centro Asociado Quito.

A partir de entonces se empezó el análisis minucioso de la guía didáctica con el fin de organizar el calendario familiar, laboral y social; de modo que se compagine con el cronograma establecido por los responsables del Programa Nacional de Investigación de la UTPL, para la ejecución de la investigación, su análisis e informe final.

Además para que se pueda llevar a efecto la búsqueda de la bibliografía necesaria, una asesoría en el uso del internet, el financiamiento, la adquisición de los materiales, la relación con los titulados que fueron objeto de estudio, etc. Es decir todo lo necesario para realizar un buen trabajo; acorde con los fines que persigue:

**Obtener la titulación en Ciencias de la Educación, mención Físico Matemáticas.**

La estructura de la introducción preliminar se la consiguió sin que se tenga todavía una visión completa del tema, pero a tiempo. Simultáneamente empezó la redacción del marco teórico y la búsqueda y localización de los Titulados que conformaban la muestra designada.

Para realizar la entrevista personal a todos y cada uno de los encuestados, se tuvo que imprimir y sacar las copias necesarias a los cuestionarios adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, se alquiló una cámara fotográfica y una grabadora, de modo que la recolección de la información goce de una mayor garantía.

Al mismo tiempo y una vez analizada la bibliografía necesaria, se iniciaba la construcción del marco teórico el cual a lo largo del proceso ha ido sufriendo varios cambios y reajustes hasta lograr un enfoque aceptable.

Se debe señalar que cada capítulo fue terminado de acuerdo al cronograma establecido en la guía didáctica.

Una vez aplicadas las entrevista, se ingreso la información en el formato elaborado específicamente para el caso y se envió a los responsables del programa, con algunas interrogantes que necesitaban ser aclaradas, envío que prácticamente coincidió con la culminación y entrega al tutor, de la tercera y última parte del marco teórico.

Se empezó el análisis de los datos obtenidos, partiendo por la elaboración de las tablas estadísticas, agrupándolas de acuerdo a los ámbitos que abarca la investigación, cuyas frecuencias y porcentajes, arrojaron la primera valoración cuantitativa.

Con estos valores numéricos (Cuantitativos), después de cada tabla; se dedujo las condiciones en términos cualitativos en las que se encuentran y desenvuelven todos y cada uno de los encuestados, con ello se fueron despejando las dudas y se considero una revisión de la introducción, especialmente; a la que le faltaba muchas condiciones técnicas.

Concluido el análisis de los resultados, se procedió a interpretarlos de acuerdo a los objetivos, a las interrogantes que plantea el tema, los ámbitos que abarca la investigación, lo expuesto en el marco teórico y lo que se pudo aportar personalmente; con el fin de que el presente trabajo se convierta en una buena y confiable fuente de consulta que sirva de base a nuevas investigaciones propuestas tanto por la UTPL a través de sus diferentes escuelas, como por otras instituciones públicas o privadas a nivel nacional.

Las conclusiones y recomendaciones se elaboraron considerando las hipótesis planteadas, el análisis de los ámbitos de la investigación, los conocimientos adquiridos durante la investigación, las políticas educativas nacionales, el reconocimiento del

entorno, las necesidades y perspectivas de los Titulados y las Instituciones donde laboran.

Concluida la estructuración del informe de la investigación realizada, éste fue enviado mediante correo electrónico al profesor Tutor para su revisión y autorización de entrega a la sede Central de la UTPL, para los fines que persigue.

El domingo tres de abril, según calendario establecido; se asistió a la segunda asesoría presencial, donde por fin se conoció personalmente al Mgs. Adolfo Nieto Flores, tutor del trabajo de fin de carrera, con quien al igual que con los miembros del equipo responsable del proyecto, se había mantenido una comunicación virtual únicamente.

En ella se dieron varias pautas y se marcaron los puntos específicos en los que se debía corregir y mejorar.

Lamentablemente dos días antes, el primero de abril, en el recinto Pueblo Nuevo; lugar de mi residencia, se desato una tormenta con vientos parecidos a los que arrasó con Macondo; que levantó por los aires los techos de las viviendas y dejándolas afectadas en diferentes grados.(Ver anexo 5)

En el caso particular, la destrucción del techo permitió que toda la lluvia caiga dentro de la vivienda, afectando los enseres domésticos, ropa colchones y demás; entre ello, todo el equipo de cómputo, arruinó los cuestionarios originales, fotografías de los titulados, anillado preliminar, etc. motivo por el cual no pude llevar los cuestionarios anillados a esta asesoría y hubo que reponerlos, copiando el contenido de los registros que se envió al programa nacional mediante e-mail.



Desde ese día lamentablemente no se ha podido dedicarle el tiempo necesario al trabajo de fin de carrera, pues las reparaciones de la casa y la situación ambiental dentro de la misma, lo impedían.

Además como se menciona, el equipo de cómputo se arruinó por lo que todas las correcciones ortográficas, sintácticas, morfológicas, la reestructuración del punto (5) en lo referente a tablas y agrupación de las mismas de acuerdo a los ámbitos de la investigación, el análisis y discusión después de cada tabla, la redefinición de lo referente al sub capítulo “Ley de Educación”<sup>12</sup> y todo lo que tenía relación con ella, se realizaron en el centro de computo de la Escuela Gabriela Mistral, con los respectivos inconvenientes de horarios de trabajo y demás.

La última asesoría presencial se dio el viernes 15 de abril, en ella se explico que el análisis y discusión debía hacerse después de cada tabla y no en conjunto como se estaba presentando, que debía replantear lo referente a la ley de educación y se hizo una breve asesoría de todo lo necesario para el día de la defensa del trabajo.

El lunes 25 del mismo mes se firmó la autorización por parte del tutor y se procedió a la ejecución de los detalles estéticos, culminando con la entrega del trabajo en el Centro Universitario Quito dentro de los límites de la fecha establecida.

---

<sup>12</sup> Ley de Educación.- Esta fue publicada en el registro oficial el 31 de marzo del 2011 cuando prácticamente todo el trabajo estaba finalizado.

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

Considerando los objetivos planteados al inicio de la investigación, los mismos que definen claramente los ámbitos de la misma y sus características se procedió a seleccionar las preguntas de las encuestas aplicadas que guardan relación directa con cada ámbito, con el fin de obtener una visión más clara que permita un análisis cuantitativo-cualitativo real y a la vez facilite la apreciación de conclusiones valederas.

### 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Tabla No 1

#### Titulación, Posgrados y/o Especialidad de los Titulados de la UTPL

CENTRO (A) DE PICHINCHA PREGRADO	QUITO		MEJIA		SAN MIGUEL DE LOS BANCOS.	
	f	%	f	%	f	%
Educación infantil					0	0
Educación básica					5	83
Lengua y Literatura					0	0
Químico Biológicas					0	0
Físico Matemáticas					1	17
Ciencias Humanas y Religiosas					0	0
Otra/s mención (especifique)					0	0
En otra Universidad (especifique)					0	0
<b>TOTAL</b>					<b>6</b>	<b>100</b>
<b>POSTGRADO</b>						0
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional					0	0
Maestría en Pedagogía					0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia					0	0
Otro/ (Especifique cual)					0	0
En otra Universidad (especifique)					0	0
<b>TOTAL</b>					<b>0</b>	<b>0</b>
<b>ESPECIALIDAD/ DIPLOMADO</b>						0
Especialidad (especifique)					0	0
Diplomado (especifique)					0	0
En otra universidad (especifique)					0	0
No he realizado estudios de especialidad					0	0
<b>TOTAL</b>					<b>0</b>	<b>0</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos. (Pregunta 1, A3, A4)

A excepción de dos encuestados que nacieron en la localidad, llegaron de otras provincias a este sector rural; con un nombramiento de profesor de nivel primario a laborar en las diferentes escuelas locales.

Pero la realidad y las múltiples necesidades exigidas por las reformas educativas, les obligaron a capacitarse para poder desempeñar su labor.

Para ello, impulsados por su condición innata de buscar siempre el perfeccionamiento Profesional, muchos salieron y siguen saliendo a las grandes urbes en procura de mejorar sus condiciones profesionales, mediante estudios semi-presenciales o a distancia.

Precisamente, en esta última modalidad la UTPL, ha venido ofertando la carrera de Ciencias de la Educación desde 1976 a nivel nacional, y a partir de 1998 en este cantón, donde los encuestados obtuvieron su Licenciatura en la Escuela de Ciencias de la Educación, mención: “Educación Básica” el 83% y en la mención “Físico Matemáticas” el otro 17%; gracias a su tenacidad más que a su necesidad misma.

Iniciativa muy plausible, digna de ser imitada; contraria a las afirmaciones que se daban en las declaraciones oficiales, cuando la guerra con la UNE por las evaluaciones; dejó mal parado al magisterio nacional.

Tabla No 2

### **Ubicación de las instituciones educativas en las que trabajan los titulados de la UTPL**

<b>SECTOR</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Urbano	1	17
Rural	5	83
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 2a)

La mayoría de docentes fiscales que trabajan ejerciendo su profesión en el cantón San Miguel de los Bancos lo hacen en el sector rural, por considerarse al cantón como rural debido a varios factores que así lo determinan, como son: ubicación geográfica, vialidad, número de habitantes, infraestructura habitacional - institucional, servicios básicos, etc.

Sin embargo considerando las respuestas de los seis encuestados quienes a su modo de ver la cabecera cantonal en sí ya es área urbano, el 83% trabaja en el sector rural, padeciendo de muchas carencias como laboratorio de computación, infraestructura sanitaria, servicio de agua potable entre otras; y el 17%, trabaja en el sector urbano, en donde persisten los mismos problemas, con la diferencia que la escuela está más cercana a las tiendas y unas cuantas calles se encuentran adoquinadas, ahorrándoles el problema de lidiar con el lodo del campo.

Esta situación en cierto modo ha coartado sus aspiraciones de continuar sus estudios de especialización en la forma tradicional (presencial), pues en la localidad no existen extensiones de ninguna universidad en ningún campo.

Tabla No 3

### Clasificación General de los titulados de la UTPL

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	%
20 - 30 años		0	0	0	0	0
31 - 40 años		3	50	0	0	50
41 - 50 años		1	17	2	33	50
61 - 60 años		0	0	0	0	0
más de 61 años		0	0	0	0	0
No contesta		0	0	0	0	0
<b>total</b>		4	67	2	33	100

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta A1-A2)

En los datos representados en las tablas estadísticas se puede apreciar una amplia representación del género femenino en el gremio de los docentes.

Con 39 años como edad promedio, una mediana de 38,5 y una moda de 35 y 42 años, puede considerarse como una población joven; datos que tienen una pequeña variación con los citados del estudio realizado en el año (2000) en donde se puede apreciar una moda de 45 y un promedio de 42.

Esto los cataloga como un recurso humano potencialmente factible de ser considerado como candidato a obtener Diplomados o Maestrías, que afiancen su labor, y/o les permita desenvolverse con facilidad y solvencia en procura de mejorar la calidad de la enseñanza.

Con respecto al género, 67% son mujeres y 33% son hombres (Ver tab.25); resultados que no se alejan demasiado de los datos publicados en el año 2000, tomados como referencia: (61.4%) y (38,6 %) respectivamente.

Lo que confirma que esta profesión no es específica para género determinados sino que cualquier persona con la suficiente vocación y la adecuada formación, puede ejercerla sin pretexto alguno.

Como en la mayoría de profesiones en las que la mujer ha incursionado, en ésta también se puede apreciar que a diario va ganando terreno y es así que hoy, la mayoría de docentes son mujeres; lo que en cierto modo debería ser sinónimo de una mayor calidez y formación en valores, pues su natural condición y su instinto maternal, ya la pone en ventaja con respecto al hombre, sobre todo en lo concerniente a inteligencia emocional.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL

Tabla No 4

### Situación laboral actual titulados de la UTPL

SITUACIÓN LABORAL	TIEMPO QUE TRABAJA COMO DOCENTE		0-5años		6-10años		11-15 años		15- +años		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Trabaja como docente	2	33	0	0	3	50	1	17	6	100		
trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0										
trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0										
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente	0	0										
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0										
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como no docente	0	0										
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>100</b>		

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos. (Pregunta 2, 7)

Afortunadamente ningún titulado por la UTPL a través de su escuela de CCEE, que participa como miembro de la muestra escogida, prepara carpetas en busca de trabajo, esto debido a que actualmente en su totalidad se encuentran trabajando como docentes, con un promedio de 12 años en la labor, una mediana de 13 años, una moda de 14 años, y un rango de 18,5 años.

Lo cual en el sentido socio-económico es excelente, no solo para los titulados sino para la sociedad en general.

Tabla No 5

**Situación laboral, anterior al trabajo actual de los titulados de la UTPL**

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NORELACIONADO CON LA DOCENCIA		SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Si	0	0	5	83	5	83		
No	0	0	1	17	1	17		
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>		

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos. (Pregunta 2b, 2c)

A la fecha de la encuesta manifiestan tener a la docencia como actividad exclusiva pues no han ocupado ni ocupan otros cargos públicos o privados relacionados o no con la docencia, además, en su gran mayoría confirman haber trabajado antes como docentes, a excepción de uno que se dedicaba a otras actividades.

Considero que esta exclusividad de actividades, debería ser aprovechada en beneficio de una constante capacitación, tan necesaria y urgente como se menciona en los temas referentes a Competencias Profesionales, Los pilares de la Educación, Las competencias del docente, entre otros, pero lamentablemente no se lo hace.

Tabla No 6

Relación <<especialidad-ámbito>> Profesional de los titulados de la UTPL

ÁMBITO EN QUE EJERCE	TRABAJA EN SUESPECIALIDAD		SI		NO		TOTAL
	F	%	f	%			
Educación infantil	0	0	0	0	0	0	
Educación básica	5	83	0	0	0	5	
Lengua y literatura	0	0	0	0	0	0	
Químico Biológicas	0	0	0	0	0	0	
Físico Matemáticas	1	17	0	0	0	1	
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0	0	0	0	0	
Otra/s (especifique)	0	0	0	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 4- 4a)

En la actualidad, el 100% trabaja como docente en el ámbito de su especialidad, lo cual es positivo pues ayuda no solo a mejorar las estadísticas, sino que en cierto modo brinda la certeza de que cada docente se siente bien en su función y por lo tanto la cumple a cabalidad.

Así mismo, el 100% se desempeñan como docentes de “Educación Básica”; el 83% como profesores de grado y el 17%, que tiene título de Físico Matemáticas, dicta matemáticas de octavo a decimo años de Educación Básica.

Aquí debemos hacer un pequeño paréntesis para hacer una aclaración que se considero pertinente y es que:



En efecto existe un caso que obtuvo la titulación en la mención Físico Matemáticas, (Ver tabla 1 y 6 ) pero trabaja en un centro de Educación Básica dictando Matemáticas de octavo a Decimo años de E. Básica.

Como es de conocimiento público hoy la educación se ha dividido en cuatro niveles Inicial, Básica, Bachillerato y Superior, cada una abarcando ciertos años de estudio.

Pero, recién se están formando, en los diferentes centro Universitarios a nivel nacional, los docentes especializados en Educación Básica con la formación Inicial Académica que les faculta para dictar clases hasta el decimo año que contempla la educación Básica, pues antes solo podían hacerlo de primero a sexto, y los titulados en educación media cualquiera que fuera su mención, podían dictar su especialidad desde primer curso que ahora corresponde al octavo, hasta sexto curso que ahora es Tercero de Bachillerato.

Por consiguiente mientras se equipare la formación del recurso humano a la Reforma educativa, se considera el encuestado estar trabajando en su especialidad

Este resultado es sin duda excelente, comparado con aquel tomado como referencia, en el que se puede apreciar que apenas el 63.9% tiene nivel de instrucción superior y que existen docentes incluso sin ninguna instrucción.

De este modo los titulados por la UTPL a través de su Escuela de Ciencias de la Educación contribuyen a que el sistema educativo vaya saneándose de a poco y recurando la confianza perdida.

Tabla No 7

**Relación estudios-campo laboral/ titulados de la UTPL**

TIEMPO QUE TARDO EN CONSEGUIR SU PRIMER TRABAJO A PARTIR DE LA TITULACION	COMO DOCENTE						COMO no DOCENTE							
	0 - 1 años		1 - 2 años		2+ años		0 - 1 años		1 - 2 años		2+ años		Ya trabajaba	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS TRABAJABA COMO DOCENTE														
Si	5	83												
No					1	17							1	17
TOTAL	5	83			1	17							1	17

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 8, 8a, 14)

Su titulación, obtenida en los años 2005 (50%) y 2007 (50%) surgió para el 83% de los encuestados como una necesidad de capacitarse; mientras trabajaban como docentes en sus respectivas instituciones educativas, pues reformas educativas que se venían y vienen dando, empezaron a exigir el título de Licenciados (as) en Educación Básica.

Lamentablemente, su esfuerzo quedo ahí, y hoy en día; están nuevamente desactualizados ya que como se dijo anteriormente los titulados en Educación Básica no tienen las competencias intelectuales (Formación Inicial) para poder desempeñar su función hasta el Decimo año de E.B, como requiere la reforma educativa vigente.

Por lo que se requiere con urgencia su actualización en lo concerniente a la competencia intelectual.

El otro 17% empezó sus estudios como producto de una aspiración innata de mejorar su condición de vida, mientras trabajaba en una empresa privada y tardo más de dos años en insertarse al mundo de la docencia.

Cabe resaltar su gran prestancia para tratar de realizarse como profesional, en el área de su formación Inicial.

Tabla No8

**Relación (Trabajo - tiempo)-Migración de los titulados de la UTPL**

TIEMPO QUE HA TRABAJADO A PARTIR DE LA TITULACION	COMO DOCENTE					COMO NO DOCENTE					TOTAL							
	0-1 Años		1.1-2 Años		2.1-3 Años		3.1-4 Años		4.1-5 Años		0-1 Años		1.1-2 Años		2.1-3 Años			
SU ULTIMO TRABAJO/ACTUAL LE DEMANDO CAMBIAR SU LUGAR DE RESIDENCIA	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Si					3	50			1	17	4	67					4	67
No			1	17					1	17	1	17			1	17	2	33
TOTAL			1		3				2								6	100
TOTAL	100%																	

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 15, 16,17)

Anteriormente, todos los docentes que laboraban en la zona del Noroccidente de Pichincha, venían de otras provincias.

Proceden principalmente de Quito y de otras provincias como Bolívar y Cotopaxi, esto debido a que en estas tienen sus sedes los Institutos Pedagógicos donde se forman los profesionales de la educación, algunos regresan a sus provincias y / o lugares de origen, a continuar ejerciendo su función, otros apenas pueden lograr un cambio para trabajar en la capital (Quito), o en algún lugar donde les quede más cercana su provincia o ciudad de procedencia, y los últimos; por múltiples motivos que no son tema de análisis, se han quedado en la localidad.

Hoy gracias a la UTPL, existen Titulados nativos de la localidad, que pueden ejercer esa función.

Con respecto al grupo de estudio que nos compete, el (67%) cumple con lo descrito con respecto a los lugares de procedencia, y el 33% nacieron en este cantón.

El 100% está radicado actualmente en San Miguel de los Bancos.

**Tabla No 9 Auto apreciación de los titulados de la UTPL**

<b>MEJORO SU CONDICION DE VIDA A RAIZ DE OBTENER SU TITULACION</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	2	33
Probablemente si	3	50
Indeciso	0	0
Probablemente no	1	17
Definitivamente no	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 21)

Como se menciona anteriormente, los titulados en estudio decidieron estudiar por necesidades laborales que les permitan mejorar sus competencias profesionales y su condición de vida, que de hecho ha mejorado según su propia perspectiva, salvo cierta excepción que supo manifestar que no ha mejorado para nada su situación, a decir de su

apreciación, probablemente no ha mejorado para nada a partir de su titulación, versión que no es compartida con sus colegas quienes manifiestan que definitivamente si.

En efecto cualquier avance en la adquisición de nuevos “Títulos”, pero sobre todo de nuevos conocimientos implica una mejora en las condiciones de vida no solo del individuo, sino de la sociedad que ha de beneficiarse de aquel.

¿De qué serviría estudiar si no fuera así? ¿Para qué se plantearía programas y contenidos diferenciados?..... Si al final vamos a concluir que no ha servido para nada, estaríamos abonando el quemeimportismo de muchos padres que prefieren convertir a sus hijos en siervos sin sueldo de sus patrones hacendados, favoreciendo a estos últimos que se benefician de aquello.

**Considero que** los cambios son más profundos de lo que la simple vista puede ver y es precisamente a ellos que debemos enfocarnos y considerar.

Tabla No 10

Incentivos para los docentes

INCENTIVOS	Institución		Empleador 1		Empleador 2				TOTAL
	Si	%	No	%	Si	%	No	%	%
Garantizar el puesto de trabajo	1	8	0	0	0	0	1	8	17
Mejoramiento Académico	1	8	0	0	0	0	1	8	17
Formar parte de un equipo de trabajo	1	8	0	0	0	0	1	8	17
Comprender la situación Humana		0	1	8	1	8	0	0	17
Hacer Paseos	0	0	1	8	1	8	0	0	17
Felicitar por el trabajo realizado	0	0	1	8	1	8	0	0	17
TOTAL	3		3		3		3		100

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 6)

Como podemos notar, no existen mayores incentivos por parte de ninguna autoridad, de hecho las escogidas para la investigación señalan como incentivos: asegurarles el puesto de trabajo, concederles permisos o una breve felicitación por el trabajo realizado; lo cual no llena las expectativas del docente.

Los incentivos para el magisterio en general han venido siendo invisibles, sobretodo porque la educación nunca ha sido considerada como una inversión social, sino como un gasto, esto creó en los gobiernos de turno, la infame costumbre de no pagarles sus haberes durante meses, atentando no solo contra su condición laboral, sino contra su vida, su dignidad humana, su autoestima y la denigración de la profesión.

Y como si con eso no bastara, atentando en contra de los derechos de los miles de jóvenes y niños de las comunidades marginadas y de la sociedad en general, que a fuerza de no valorar la educación, se ha convertido en analfabeta funcional; amante del populismo de estos gobernantes nefastos.

Aspiramos que con la aprobación de la nueva ley de educación, los haberes contemplados en ella según las categorizaciones se cumplan sin mayores trabas o demoras burocráticas.

Así mismo es el anhelo de la mayoría de docentes, se ponga en práctica la política siete del Plan Decenal de Educación de modo que la revalorización de la profesión sea una realidad y no una más de las miles de promesas.

Tabla No 11

Expectativas del empleador frente al personal docente

EXPECTATIVAS	Institución	Empleador 1		Empleador 2	
		f	%	f	%
Trabajo con vocación		1	17	0	0
Respeto a las normas internas		1	17	0	0
Colaboración extracurricular		1	17	0	0
Puntualidad		0	0	1	17
Planificaciones practicas		0	0	1	17
Educación con amor		0	0	1	17
TOTAL		3	50	3	50

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 8)

Así como las motivaciones han sido escasas, lo mismo ocurre con el tema de las expectativas, como se puede apreciar:

Se aspira del docente una gran vocación, un espíritu colaborador al momento de realizar actividades extracurriculares, que practique valores y tenga la capacidad de **educar con amor**.

Cualidades y características que a decir de las definiciones dadas en este trabajo, obviamente todos los docentes o aspirantes a docentes deben tener y ponerlas en práctica si se quiere contribuir a la cimentación de una enseñanza con excelencia y dar el paso a una educación con amor, hecho trascendental para lograr un salto a la nueva propuesta educativa.

Sin embargo con ellas no basta, las autoridades deberían esperar buenos pedagogos, con capacidad de liderazgo dentro y fuera del aula, con excelente formación Inicial y prestos a capacitarse, personas que constituyan ejemplos de vida de modo que influyan positivamente en sus educandos, etc.

De lo contrario seguiremos como estamos sin motivación ni expectativas de mejoras.

Tabla No 12

Actividades extra carga docente de los titulados de la UTPL

ACTIVIDADES	Institución	Empleador 1		Empleador 2	
		f	%	f	%
Supervisión - Inspección		1	17	0	0
Huerto escolar- Murales		1	17	0	0
Clubes estudiantiles		1	17	0	0
No contesta		0	0	1	50
TOTAL		3	50	1	50

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 10)

Lamentablemente una de las autoridades encuetadas, no contesta esta pregunta, no se sabe si porque el docente no hace más que dictar su clase o porque no hay nada que hacer en la institución u otras razones en las que estaríamos especulando

Con respecto a las respuestas del otro empleador se pueda apreciar que algo ayudan cuando menos en el trabajo físico con los estudiantes, pues no se menciona acciones intelectuales como elaboración de PEI, PCI, Co-evaluaciones entre docentes, Salas de estudio, en fin algo que mejore el perfil pedagógico de la institución, algo que para la fecha se ha convertido en algo secundario por no decir prácticamente obsoleto y tormentos para el docente

Tabla No 13

Valor agregado que poseen los titulados de la UTP



<b>HABILIDADES</b>	<b>Institución</b>	Empleador 1		Empleador 2	
		f	%	f	%
Enseñanza de Ingles		1	17	0	0
Apoyo en el comedor		1	17	0	0
Arreglo de rincones de trabajo		1	17	0	0
Comisión Social y cultural		0	0	1	17
Comisión pedagógica		0	0	1	17
Comisión deportiva		0	0	1	17
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>50</b>

Elaborado por Carlos Hernández,  
investigador código PIC68  
Fuente: Encuesta aplicada a  
Autoridades (Empleadores) de los

titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 11)

Lamentablemente en este aspecto, las respuestas no tienen nada que ver con la pregunta específica, se relaciona más bien con la anterior razón por la cual para no caer en especulaciones únicamente añadiré lo siguiente:

Considero que las autoridades encuestadas, al estar dentro del grupo de los fundadores de las escuelas de la zona, al parecer están desactualizados y en cierto grado han perdido perspectiva, o en su defecto los titulados de por la UTPL han pasado a ser uno más del montón que se han conformado con obtener su puesto de trabajo y desde ahí, oponerse a todas las propuestas que signifiquen mejoras; dejando a un lado los intereses sociales y alimentando la errónea idea de que los problemas se resuelven solos, o los soluciona el tiempo.

### 5.3. CONTEXTO LABORAL

Tabla No 14

**Tipo de institución en la que desarrollan su trabajo los titulados de la UTPL**

SEGÚN LA PROCEDENCIA DE LOS FONDOS QUE LAS SUSTENTAN	NIVELES		Inicial		Básico		Bachillerato		Superior		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	%
Institución Educativa Fiscal	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0	100
Institución Educativa Municipal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Institución Educativa Particular	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Institución Educativa Fisco misional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ( F )</b>	0		6		0		0		0		6

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 3, 3a)

Todos los titulados a quienes se les aplico la encuesta y hacen parte de la muestra designada, trabajan como docentes en instituciones Fiscales de nivel Educación Básica.

Esto implica que sus conocimientos están siendo impartidos a la parte social más vulnerable, lo cual contribuye a una mejora social.

Pero a la vez los relaciona directamente con el gremio del magisterio y las controversias que se ha formado en los últimos años, colocándolos en la mira de la opinión pública.

Tabla No 15

**Relación Laboral Institución educativa/ titulados de la UTPL  
(Forma y Tipo de contrato)**

FORMA DEL CONTRATO	A tiempo completo		A tiempo parcial		Por horas		otras		TOTAL
	F	%	f	%	f	%	f	%	%
Nombramiento	6	100	0	0	0	0	0	0	100
Contrato indefinido		0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato ocasional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reemplazo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otra. (especifique)		0	0	0	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 5- 6)

No sé si por coincidencia o suerte; se encontró con que todos los titulados a quienes se les aplicó la encuesta, tienen nombramiento fiscal a tiempo completo.

Esto nos deja duda sobre ¿Cómo en realidad se encuentra el total de la población local? pues el 67% obtuvo este nombramiento al momento de su primer contacto con el campo laboral y el 33% lo obtuvieron hace menos de cinco años, originando un promedio de 11 años en la labor bajo estas condiciones, una mediana de 13 años, una moda de 14 años, y un rango muy amplio de (18,5 años), que ayuda a acrecentar la duda.

En la actualidad de los seis docentes encuestados, el 100% tiene nombramiento fiscal como docente de nivel Básico a tiempo completo, lo cual garantiza su estabilidad laboral contribuyendo a mejorar su situación socio-económica y su autoestima personal.

Este nombramiento, hablando del 33% que lo obtuvo hace menos de cinco años como promedio se dio en vista de la puesta en vigencia del plan decenal de educación y la

ampliación de la educación básica, de seis a diez años. El 67% de los encuestados (cuatro) ya tenía nombramiento con las condiciones descritas desde su primer contacto con el campo laboral cuando ingresaron a laborar en las diferentes escuelas de la zona.

Tabla No 16

**Relación campo laboral no docente/ titulados de la UTPL  
(Institución-Título requerido)**

TÍTULO QUE REQUERIA	De cuarto Nivel		De Tercer Nivel		Ninguno		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Administración Pública								
Empresa Privada					1	17	1	17
Empresa familiar								
Trabajador/a por cuenta propia					1	17	1	17
No ha trabajado.					4	63	4	63
<b>TOTAL</b>							6	100

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 9,10)

Con respecto al trabajo no docente, se encontró dos casos, de los cuales uno trabajaba por cuenta propia y el segundo era empleado de una empresa privada.

En los dos casos no se exigía titulación alguna debido a la labor que desempeñaban.

Tabla No 17

**Relación campo laboral no docente/ titulados de la UTPL (Tipo y forma contrato)**

RELACION CON LA EMPRESA EN QUE LABORA/ LABORABA	A tiempo completo		A tiempo parcial		Por horas		Otra. (especifique)		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
TIPO DE RELACION CON LA EMPRESA EN QUE LABORA/ LABORABA										
Laboral indefinida	2	100							2	100
Laboral de duración determinada	0	0								
Otras situaciones. (especifique)	0	0								
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>								

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 11,12)

Continuando con los casos de titulados que trabajaron en el campo no docente, como es natural en estos casos, la relación era indefinida y especialmente a tiempo completo.

Esta quizá fue una de las inspiraciones para emprender el camino de su titulación, ya que su situación laboral en los dos casos siempre fue inestable.

Tabla No 18

**Relación campo laboral no docente/ titulados de la UTPL (Duración del contrato)**

<b>TIEMPO DE RELACION CON LA EMPRESA EN QUE LABORA/ LABORABA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
0 -5 años	1	50
6 - 10 años	0	0
11 - 15 años	1	50
15 - + años	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 13)

El tiempo de relación de trabajo no docente duró cuatro y trece años aproximadamente, tiempo en el cual un caso empezó sus estudios en la UTPL en busca de mejorar sus condiciones de vida.

Tabla No 19

Requisitos para postular a docentes

<b>REQUISITOS</b>	<b>Instituciones</b>	<b>Empleador 1</b>		<b>Empleador 2</b>		<b>TOTAL</b>
		<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Título académico en docencia		0	0	1	17	17
Record policial		0	0	1	17	17
documentos personales		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>33</b>
Inscripción como aspirante a docente pagina web MEC		1	17	0	0	17
Ser considerado elegible		1	17	0	0	17
<b>TOTAL ( F)</b>		<b>3</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 1)

No todas las autoridades educativas institucionales consideradas como muestra, exigen como primer requisito el título en Ciencias de la Educación para postular a un cargo de docente, apenas el 50% lo que en cierto modo sigue prolongando la crisis en el sistema.

La otra mitad considera más importante estar inscrito en la página web del Ministerio de Educación, como aspirante a docente; cosa que no garantiza nada o no dice nada del candidato a docente, los documentos personales aparecen como imprescindibles conjuntamente con la hoja de vida y el record policial que se menciona; para saber a quien se está contratando, algo que cualquier empresa lo solicita, por obvias razones.

No mencionan para nada su titulación, tampoco consideran sus cursos de capacitación, sus competencias intelectuales, morales o físicas, su capacidad de liderazgo, etc. Atribuciones que habíamos mencionado, necesarias para ser un buen profesional docente.

Como se puede apreciar, únicamente confirman la errónea idea generalizada de que repetir lo mismo durante veinte años, los hace mejores docentes que aquellos que recién empiezan.

Este resultado confirma los resultados de la tabla B que demuestra que el 63.9% de los 15855 docentes encuestados que trabajan en Pichincha, tiene nivel de instrucción superior; mientras el 17.5% cuenta con un nivel de instrucción de post-bachillerato y el 17.2% de bachillerato, en la misma también se puede apreciar que se tiene profesores que declaran ser **sin instrucción**, fenómeno que ocurre lamentablemente a nivel nacional y que desmejora la confianza que la sociedad tiene en el docente y los resultados finales reflejados en las competencias de los jóvenes que año tras año terminan sus estudios y pasan a la fila de los graduados con pocas expectativas.

Tabla No 20

Demanda de Plazas para docentes

	Cantidad	Empleador 1		Empleador 2		TOTAL
		F	%	F	%	%
<b>RECIBIO SOLICITUDES</b>						
Si		7	58	5	42	100
No		0	0	0	0	0
<b>TOTAL ( F)</b>		7		5		100
<b>REQUIERE PERSONAL</b>						
Si						
No		1	50	1	50	100

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 2,3)

El número de solicitudes de empleo es muy alta considerando el número de profesores que laboran en cada institución escogida: (7 donde trabajan 9 y 5 donde trabajan 11), a pesar de conocerse que todas las plazas están llenas.

Este fenómeno se repite en casi todas las instituciones y empresas sean públicas o privadas y se debe a la persistente escases de fuentes de trabajo, uno de los mayores problemas que deben enfrentar los gobiernos de todos los países a nivel mundial.

Tabla No 21

Desempeño de los docentes



	Evaluación		Empleador 1		Empleador 2		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	%
<b>CARACTERISTICAS DOCENTES CON EXPERIENCIA</b>							
Calidad	0	0	1	17	1	17	17
Prestancia	0	0	1	17	1	17	17
Pericia	0	0	1	17	1	17	17
Sobresalientes	1	17	0	0	0	0	17
Muy Buenos	1	17	0	0	0	0	17
Buenos	1	17	0	0	0	0	17
<b>CARACTERISTICAS DOCENTESQUE RECIEN INGRESAN</b>							
Nerviosos	0	0	1	17	1	17	17
Indecisos	0	0	1	17	1	17	17
Mucha voluntad	0	0	1	17	1	17	17
Muy Buenos	1	17	0	0	0	0	17
Buenos	1	17	0	0	0	0	17
Regulares	1	17	0	0	0	0	17
TOTAL	6	100	6	100	6	100	200

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 4)

Con respecto a la experiencia o no de los docentes, las autoridades hacen notar que la docencia como cualquier otra profesión se ve enriquecida con la práctica diaria, calificando como más seguros al momento de su desempeño a aquellos que ya tiene experiencia, y consideran menos efectivos a aquellos nuevos o recién ingresados a esta función

Como se puede apreciar, únicamente confirman la errónea idea generalizada de que repetir lo mismo durante veinte años, los hace mejores docentes que aquellos que recién empiezan.

Idea que lamentablemente se ha convertido en un mito que ha causado y sigue causando demasiados estragos sociales; pues existen docentes que año tras año repiten la clase que reposa en el mismo cuaderno, viejo y arrugado, que ha servido de base de información durante décadas, pretendiendo obtener nuevos resultados. ¡Algo imposible!

Tabla No 22

Cursos de formación Continua

	<b>Instituciones</b>		Empleador 1				Empleador 2				<b>TOTAL</b>
			Si	%	No	%	Si	%	No	%	
<b>CURSOS REALIZADOS</b>											
Cursos del ME	1	17	0	0	0	0	1	17		33	
Currículo ME- Esquel	1	17	0	2	0	0	1	17		33	
Planificación - Supervisión Escolar	1	17	0	2	0	0	1	17		33	
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>50</b>		<b>100</b>	

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 5)

A pesar de las respuestas que se especifican en la tabla 21, no existen planificaciones institucionales encaminadas a la formación continua de los docentes, según las propias respuestas del (50%) de los empleadores encuestados, el otro 50% menciona únicamente a las esporádicas e infructuosas charlas que dan los supervisores o delegados del M.E o la Dirección Provincial de Educación.

Para nada se nombra uno de aquellos que permitan aplicar nuevas propuestas como el desarrollo de las cuatro competencias, o acerca de los cuatro pilares para la educación del siglo XXI expuestas en la elaboración de este trabajo u otras innovadoras como el desarrollo máximo de las habilidades individuales y colectivas; mediante la intracreatividad, estudio y practica de Estilos de enseñanza, formación de una autoestima positiva capaz de ser transmitida en el salón de clase, manejo de expectativas sobre el éxito y el fracaso de los estudiantes, o algo por el estilo que mejore la formación continua de los docentes.

Esta es una propuesta en la que se debe empezar a trabajar con especial atención ya que como se mencionó, la capacitación dada en cada centro educativo puede dar mejores resultados y constituye un punto de apoyo en el objetivo de lograr una mejor capacitación.

#### 5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Tabla No 23

**Nivel cultural de los titulados de la UTPL  
Uso de otras lenguas e informática)**

<b>SE COMUNICA CON SOLTURA UNA SEGUNDA LENGUA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0
Inglés	0	0
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otras (especifique)	0	0
No	6	100
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO</b>		
Sí(Office, internet, buscadores, correo electrónico)	5	83
No	1	17
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 18,19)

El uso de otra lengua, definitivamente no es el fuerte de los encuestados, manejan eso si en cierto grado la informática de acuerdo a sus necesidades más urgentes, pero no como se esperaría de un profesional de la docencia.

Claro que las autoridades empleadoras, tampoco lo exigen ni aparecen entre sus expectativas más próximas.

Por razones de formación inicial, cultura general, falta de necesidad, descuido u otras razones que podríamos seguir enumerando, la mayoría de docentes no se ha preparado en lo referente a estudiar y/o dominar otra lengua para comunicarse con ella.

Este es un punto que debe ser tomado muy en cuenta por parte de las Universidades al momento de elaborar los programas de formación Inicial, pues la nueva ley de educación contempla la enseñanza de una lengua ancestral; cosa para la que me temo, la gran mayoría de docentes a nivel nacional no están preparados.

Manejan eso si en cierto grado la informática de acuerdo a sus necesidades más urgentes, aunque el 17% manifiesta no saber nada sobre el manejo de la informática.

Algo realmente sorprendente, pues a estas alturas de la situación los docentes deberían manejar cuando menos los programas básicos.

Tabla No 24

**Aspiraciones de los titulados de la UTPL**

<b>TEMAS EN LOS QUE REQUIERA CAPACITACION</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	6	100
Manejo de las Tics	3	50
Temas relacionados con su área de formación	0	0
Organización y gestión de centros educativos	2	33
Diseño y planificación Curricular	2	33
Educación en valores	2	33
Otras (especifique)... me gustaría capacitarme en ingles	1	17
No me interesa	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>267</b>

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 20)

Entre sus aspiraciones profesionales y los conocimientos que con mayor urgencia requieren, están las referentes a Didáctica y Pedagogía, Manejo de las TIC, le siguen La Organización de Centros Educativos, Diseño y Planificación Curricular y Educación en Valores.

Saltando a la vista su voluntad para especializarse, acorde a lo propuesto en el Plan decenal de Educación y en el Plan Nacional de Desarrollo, sólo manifiestan estar en expectativa de la vigencia de la nueva Ley General de Educación Intercultural que regule las nuevas categorías, ascensos y salarios, principalmente; pues sin dinero no pueden, aunque es su deseo; acceder a los estudios de cuarto nivel.

Aspiración por demás comprensible si consideramos que un buen sueldo siempre será el mejor incentivo para desempeñar un buen trabajo y procurar una mayor preparación, ya que en este caso particular; la mayor vocación, no produce mayores beneficios como en otros campos.

Tabla No 25

**Desempeño profesional de los docentes**

	<b>Institución</b>		Empleador 1		Empleador 2	
	<b>FACTORES FAVORABLES</b>	f	%	f	%	
Exponer criterios y r consensuar	1	17	0	0		
Combinar conocimientos nuevos, con la experiencia y liderazgo	1	17	0	0		
trazarse objetivos ambiciosos	1	17	0	0		
ser honesto	0	0	1	17		
ser cumplido	0	0	1	17		
ser flexible	0	0	1	17		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>50</b>		

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 7)

Los empleadores consideran factores favorables para un buen desempeño o se conforman con que tengan una buena capacidad para adaptarse a los objetivos de las instituciones, que tengan una gran capacidad para lograr consensos, que sean cumplidos y lo reflejen en sus planificaciones, el buen uso de los registros y cuadros de calificaciones, y que además siempre estén dispuestos a presentar nuevas propuestas y a expresar libremente sus criterios.

Nada que ver con las competencias profesionales, atribuciones que habíamos mencionado, necesarias para ser un buen profesional.

En muchos establecimientos lamentablemente como se menciona antes, lo único que prima es el padrinazgo y por ende la sumisión a la voluntad de los directores

Y en el caso de no ser así, hoy se los amenaza que con la vigencia de la nueva ley; prácticamente pasaran a la fila de los desempleados.

Tabla No 26

**Tareas que ejecutan los titulados de la UTPL, en torno a su función**

ACTIVIDADES	Institución	Empleador 1		Empleador 2	
		f	%	f	%
Planifica y presenta propuestas		1	17	1	17
Lleva registros, cuadros, etc.		1	17	0	0
Participa en tareas de apoyo		1	17	0	0
Salud		0	0	1	17
Docencia		0	0	1	17
TOTAL		3	50	3	50

Elaborado por Carlos Hernández, investigador código PIC68

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades (Empleadores) de los titulados de la UTPL/ CAU San Miguel de los Bancos (Pregunta 9)

Aquí podemos notar que los titulados por la UTPL demuestran dominar lo concerniente a llevar los registros de la información necesaria para mantener una buena evaluación del estudiante, algo que en cierto modo contribuye al buen prestigio tanto de la Universidad como de sus titulados.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones:

### ➤ **Caracterización Sociodemográfica**

Según los resultados, puede considerarse como una población adulta joven, representada mayoritariamente por el género femenino, con titulación dominante en Educación Básica.

Esta población en su totalidad se titulo y esta radicada en San Miguel de los Bancos, que aun siendo canton se considera zona rural por sus condiciones.

Por sus características contituyen un recurso humano potencialmente factible de acceder a estudios de cuarto nivel, que lo califique para que pueda darse un relevo generacional con garantías de cambio; principalmente en lo concerniente a la direccion de centros educativos.

### ➤ **Situación Laboral**

#### **Se aceptan las hipótesis**

H1: El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente insertado en el campo laboral

**H2: El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.**

Resulta por demás gratificante este resultado tanto para el titulado, pues esto constituye un premio a su esfuerzo y espíritu de superación, como para la Institución educativa que lo Titulo, en cuyo nombre por decirlo así; reposa la responsabilidad y el privilegio de formar profesionales que sean útiles a la sociedad; y por qué no para el sistema educativo, que puede sumar en sus estadísticas un mayor número de Titulados especializados al servicio de la educación, dándole a ésta un saneamiento y un mayor grado de confiabilidad



➤ **Contexto Laboral.**

El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, actualmente goza de nombramiento como docente fiscal en el nivel Básico, a tiempo completo; lo cual garantiza su estabilidad laboral y en cierto modo le da una mayor jerarquía al hecho de estar ejerciendo en el ámbito de su formación profesional, pues esta condición no solo le permite desempeñar su profesión, sino que también le brinda seguridad emocional, económica y social, y a la vez le da la oportunidad de avanzar en su capacitación continua y muchos más beneficios que brinda el hecho de tener un trabajo fijo y definitivo.

Privilegios de los que no gozan aquellos que son contratados eventualmente por parte de la dirección provincial de Pichincha y de todas las demás direcciones a nivel nacional, peor aún quienes a pesar de haber obtenido su titulación; continúan en la lista de los desocupados.

➤ **Necesidades de Formación.**

La población descrita esta dentro de aquella que puede catalogarse como joven, constituyéndose en un recurso humano potencialmente factible de ser incluido en programas de actualización de conocimientos, pues ésta, más que una aspiración individual constituye una necesidad colectiva.

Además se la puede considerar en un futuro inmediato como fuente de demanda de especializaciones ya sea mediante Diplomados o Maestrías, en varios campos

educativos, principalmente: Didáctica, Pedagogía, Manejo de Tic, Organización y Gestión de Centros Educativos.

Salta a la vista la urgencia de docentes con formación Inicial coherente a la nueva distribución de los niveles educativos, la misma que les faculte a ejercer su profesión en los (Octavos – Decimos) años de Educación Básica, especialmente.

➤ **Realidad de las Instituciones Educativas.** (Empleadores)

Las Instituciones Educativas. (Empleadores), no exigen en su totalidad la Titulación o la evidencia de competencias para la contratación de personal docente. Lamentablemente priman aun otros intereses como el padrinazgo por mencionar uno, motivo por el cual; se siguen contratando bachilleres en el mejor de los casos, cuando existen Titulados con necesidad y deseos de ejercer su profesión.

Y es que la mayoría de autoridades no tienen mayores expectativas que llenar la vacante y si es con un amigo, mejor; dejando a un lado la formación inicial, las competencias morales o físicas de los aspirantes al cargo.

En pocas palabras para nada les interesa la calidad de los Licenciados aspirantes a docentes, ya que en la mayoría de casos ni siquiera hay espacio para aspirantes, peor para Licenciados en Ciencias de la Educación, pues las vacantes, apenas aparecen ya están siendo negociadas o entregadas a amigos o familiares.

Con respecto a la motivación, ésta es escasa; casi nula, por parte de las autoridades institucionales, y en lo referente a la capacitación, nada hacen más que esperar las convocatorias a los esporádicos e infructuosos cursos que dicta el Ministerio de Educación a través de sus dependencias u otras instituciones o grupos, con los cuales celebra sus convenios para cumplir con esta formalidad.

➤ **Cambios Necesarios**

Se requiere un cambio de actitud por parte de los docentes en ejercicio de sus funciones, actitud que lleve a un compromiso individual y colectivo de modo que puedan desarrollar sus competencias referentes principalmente a saber conocer y saber hacer, solo así podrán concretarse las reformas educativas planteadas y se alcanzar logros realmente significativos para la comunidad, las regiones y el país; en los sectores sociales, económicos y políticos.

Es necesario un relevo, de ser posible generacional, en las funciones directivas de las Instituciones Educativas, a nivel nacional; esto debido a que la mayoría de directivos ya han cumplido su ciclo de servicio público como se noto en la muestra tomada, y además porque lamentablemente su visión y liderazgo ya no llena las expectativas de la nueva propuesta educativa, pero sobre todo por la mala imagen que se formo la sociedad, debido a la mala influencia de la UNE, palpada en las décadas de tradicionales huelgas sin más propuesta que la piedra y las llantas quemadas y para cerrar con broche de oro la rotunda negación a ser evaluados, acabando con el poco respeto y admiración que sobraba en el corazón de los jóvenes estudiantes.

Hace falta un compromiso serio por parte del gobierno y el magisterio para que pueda aplicarse la política siete del plan decenal de educación y cumplirse su objetivo y cada una de sus metas

## **6.2. Recomendaciones.**

### **➤ Caracterización Sociodemográfica**

Se debe promocionar más la especialización referente a **Organización y Gestión de Centros Educativos**, para que de darse este relevo personal o

generacional mencionado en las conclusiones; se lo haga con alguna garantía de cambio.

De lo contrario seguiremos contemplando una negligente administración, especialmente en el sector **rural**; donde la supervisión es solo una etiqueta que distingue una puerta burocrática de otra.

Del mismo modo, continuaremos escuchando de las nuevas autoridades, las mismas respuestas dadas por las autoridades encuestadas, que a mi modo de interpretarlas; están totalmente fuera de contexto.

#### ➤ **Situacion Laboral**

En este aspecto el hecho de estar ejerciendo como decentes en el ambito de su especialidad, no debe servir unicamente para mejorar las estadisticas de profesionalizacion, sino que debe reflejar verdaderos avances en materia de obtener mejores resultados en el proceso enseñanza aprendizaje

#### ➤ **Contexto Laboral**

La seguridad laboral que implica tener nombramiento, debe ser aprovechada al máximo en actividades de capacitación, hoy más que nunca cuando la nueva ley exige dos horas para actividades adicionales a las pedagógicas, debe primar el esfuerzo por constituirse en docentes de calidad.

Es el deseo personal que este tiempo sirva para desarrollar actividades productivas y no únicamente para calentar la banca mirando el reloj, mientras van y vienen las conversaciones infructuosas y los comentarios sin relevancia, dicho así para no herir susceptibilidades

➤ **Realidad de las Instituciones Educativas**

Las Autoridades deben considerar el perfil profesional de los aspirantes al cargo de docente, y elegir siempre el más conveniente para la comunidad educativa y la sociedad, no al que más se apegue a los intereses personales del director(a), o se adhiera fácilmente a lo establecido en la institución.

➤ **Cambios Necesarios**

Se debe emprender una verdadera revolución en el tema de la competencia “Intelectual” mencionada en este trabajo, de modo que los docentes en ejercicio y los que se están formando, se nutran de conocimientos reales, útiles y aplicables al ejercicio diario.

De lo contrario; se continuará haciendo lo mismo y esperando que por arte de magia aparezcan nuevos resultados.

➤ **Recomendaciones especiales:**

Como es de su conocimiento, publicar de una obra; es un requisito que contempla la nueva ley de Educación, para que un docente pueda ascender de categoría.

Por lo que las Universidades deberían analizar la posibilidad de emprender proyectos editoriales que mediante concursos, auspicios u otros; beneficien cuando menos a sus titulados, interesados en publicar sus ideas.

Con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza, por ende de la educación, la UTPL, debería dictar a sus estudiantes; cursos o charlas de motivación y otras nuevas ideas enunciadas en el presente trabajo, durante los días de las evaluaciones por ejemplo, luego de que las hayan rendido; así no solo se aprovecharía el personal especializado que se traslada a los diversos rincones del país y que actualmente solo se remiten a entregar y retirar las evaluaciones presenciales de los estudiantes, sino que también se estaría mejorando el perfil de los futuros profesionales, elevando a la vez el prestigio de la Universidad y su Modalidad a Distancia.

La Universidad Técnica Particular de Loja debe hacer un mayor seguimiento a sus coordinadores de centros asociados, pues en el caso particular, y específicamente en lo concerniente a manejo de la Informática (**pregunta 19**), los seminarios de computación que exige el pensum y que el estudiante paga, no es retribuido con la asesoría presencial pertinente, pues la contratación del personal destinado a ello, no es regular, de eso puedo dar fe personalmente, (ver anexo 6), que aun habiendo aprobado el segundo seminario; por negligencia administrativa, tuve que reprobalo porque no apareció la nota del tutor; y aprobarlo otra vez, en otro semestre.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

➤ Textos

- Illescas, C. (1996). Diagnóstico Pedagógico y Orientación Educativa. Loja: U.T.P.L.
- Cadme, S. (1997). Didáctica de la Física y la Matemática. Loja: UTPL.
- Castaño, R. (2003). Ideas Económicas Mínimas. Bogotá: Ecoe.
- Educación, M. (2006). Plan Decenal de Educación. Quito.
- Herrera, D. (1995). Ética Social y Profesional. Loja: U.T.P.L.
- Investigación, P. N. (2010). Guía Didáctica. Loja: U.T.P.L.
- Jacques Delors, Comisión Internacional. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana ediciones UNESCO.
- Jara, A. (1994). Metodología de Estudio. Loja: UTPL.
- Jara, C. (1995). Problemas Pedagógicos. Loja: U.T.P.L.
- Miranda, P. (2004). Cuadernos "El Educador". Quito: UNE Nacional.
- Nacional, A. (2008). Constitución Política del Ecuador. Quito.
- Nacional, C. (2008). Ley de educación. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Oceano, G. (2003). Diccionario enciclopédico. Barcelona: Grupo Oceano.
- Oficial, R. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: Editora Nacional.
- Reza, F. (1997). Ciencia Metodología e Investigación. México: Pearson Educación Latinoamericana.
- Salvador, A. (2002). Didáctica General. Madrid: Pearson Educación.
- Senplades. (2009). Plan Nacional de desarrollo. Quito.
- Valladares, I. (1993). Psicología del aprendizaje. Loja: UTPL.
- Saltos, N. (2009). Ecuador su realidad. Quito: Fundación José Peralta.
- Violeta, A. (2007). Psicología de la Educación. México: Alfaomega.

➤ Referencias de la web.

Educación, M. d. (s.f.). [www.ministeriodeeducación.gov.ec](http://www.ministeriodeeducación.gov.ec). Recuperado el (3-6) (8-9) (3-6) de 01-02-03 de 2011

Pichincha, D. P. (s.f.). [wwwdireccionprovincialdepicchincha.ec](http://wwwdireccionprovincialdepicchincha.ec). Recuperado el 02 de 03 de 2011

UTPL. (8 de 12 de 2010). [wwwUTPL.edu.ec](http://wwwUTPL.edu.ec). Recuperado el 4-7-9-23-26-4-9-12-23.24-28 de 12-01-02-03-04 de 2010-2011, de eva.

[www.foro-latino.org/politicaseducativas](http://www.foro-latino.org/politicaseducativas). (2002). Recuperado el 4-8-10 de 01 de 2011

[www.oei.es/quipu/informesg.htm](http://www.oei.es/quipu/informesg.htm). (s.f.). Recuperado el 10-9 de 01-02 de 2011

## 8. ANEXOS

- Anexo 1.- Cuestionarios aplicados a los encuetados



Código del titulado:

.....

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

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA 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	
a. Educación Infantil.....	.....	1
b. Educación Básica.....	.....	2
c. Lengua y Literatura.....	.....	3
d. Químico Biológicas.....	.....	4
e. Físico Matemáticas.....	.....	5
f. Ciencias Humanas y Religiosas.....	.....	6
g. Otra/s mención (especifique) .....	.....	7
h. En otra universidad (especifique).....	.....	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
a. Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.....	.....	1
b. Maestría en Pedagogía.....	.....	2
c. Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	.....	3
d. Otro postgrado (Especifique cuál).....	.....	4
e. En otra universidad (Especifique).....	.....	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
a. Especialidad (Especifique).....	.....	1
b. Diplomado (Especifique).....	.....	2
c. En otra universidad (Especifique).....	.....	3
d. No he realizado estudios de diplomado o especialidad..	.....	4

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

a. Trabaja como docente.....	1
------------------------------	---

<b>b.</b> Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.).....	2
<b>c.</b> Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	3
<b>d.</b> Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.....	4
<b>e.</b> Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia.....	5
<b>f.</b> Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.....	6
<b>g.</b> Otras situaciones (especifique) .....	7

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

<b>a.</b> Urbano.....	1
<b>b.</b> 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?**

<b>a.</b> Si.....	1
<b>b.</b> No.....	2

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

<b>a.</b> Si .....	1
<b>b.</b> No.....	2

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

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

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

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

a. Institución educativa fiscal.....	1
b. Institución educativa municipal.....	2
c. Institución educativa particular.....	3
d. Institución educativa fisco misional.....	4

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

a. Inicial.....	1
b. Básico.....	2
d. Bachillerato.....	3
e. Superior.....	4

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

a. Sí.....	1
b. No.....	2

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

a. Educación Infantil.....	1
b. Educación Básica.....	2
c. Lengua y Literatura.....	3
d. Químico Biológicas.....	4
e. Físico Matemáticas.....	5
f. Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
g. Otra/s (especifique).....	7

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

a. Nombramiento.....	1
b. Contrato indefinido.....	2
c. Contrato ocasional.....	3
d. Reemplazo.....	4
e. Otras (especifique).....	5

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

a. A tiempo completo.....	1
b. A tiempo parcial.....	2
c. Por horas.....	3
d. Otras (especifique).....	4

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

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

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

a. Si.....	1
b. No.....	2

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

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

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

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

a. Administración Pública.....	1
b. Empresa privada.....	2
c. Empresa familiar.....	3
d. 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?**

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

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

a. Laboral indefinida.....	1
b. Laboral de duración determinada.....	2
c. Otras situaciones (especifique).....	3

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

a. A tiempo completo.....	1
b. A tiempo parcial.....	2
c. Por horas.....	3
d. 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	
a. 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?**

a. Si.....	1
b. No.....	2

**PARA TODOS**

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

a. Quichua.....	1
b. Inglés.....	2
c. Francés.....	3
d. Portugués.....	4
e. Otros (especifique).....	5
f. No.....	6

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

a. Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico,	
---	--

buscadores(yahoo, Gmail, Google), face book, twitter.....	1
b. 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)**

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

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

a. Definitivamente si.....	1
b. Probablemente si.....	2
c. Indeciso.....	3
d. Probablemente no.....	4
e. Definitivamente no.....	5

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

a. Hombre.....	1
b. Mujer.....	2

**A.2. Edad en años cumplidos:.....**

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

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

➤ **Cuestionario 2.**

Código del investigador:

-----

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

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

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

**Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.**

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

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

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

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

SI                      NO

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

**3. ¿Requiere de más personal docente?**

SI                      NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
☐ _____	☐ _____
☐ _____	☐ _____
☐ _____	☐ _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____	<input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____

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

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

9. **En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la**



**Institución? (graduados en la UTPL)**

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

**10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo:**

**Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas,**

**Educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)**

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

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

SI

NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

- Anexo 2.- Fotografías de los Titulados de la UTPL- Escuela de Ciencias de la Educación (2005-2000)





➤ Anexo 3. Certificados



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
501

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

Señor **MARIO MALDONADO**  
**RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO "Gabriela Mistral"**  
En su despacho.

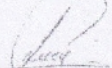
De mi consideración:

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

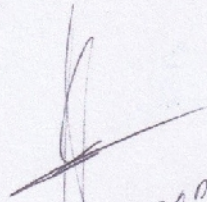
La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



  
Autorizado  
12.01.2011



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
901

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

Señor Lic. FRANCISCO JAVIER GONZALEZ.  
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO (PEDRO VICENTE MALDONADO).  
En su despacho.

De mi consideración:

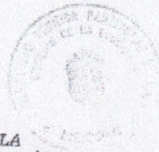
A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

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

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

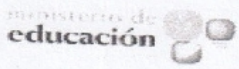
Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Stamp: ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, DIRECCIÓN, LOJA, ECUADOR, with handwritten signature and date 17-01-2011

➤ Anexo 4 Contrato laboral de la Dirección Provincial de Educación de Pichincha


**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN  
HISPANA DE PICHINCHA**  
 DIVISIÓN DE  
**RECURSOS HUMANOS**

**CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES**

**PRIMERA.- COMPARECIENTES:**

Comparecen libre y voluntariamente para la celebración del presente contrato por una parte, la Dirección Provincial de Educación de Pichincha representado por: **NORMA ALVEAR HARO**, en su calidad de **DIRECTORA PROVINCIAL DE EDUCACIÓN HISPANA DE PICHINCHA (E)**, debidamente facultado, como contratante; y por otra parte el Sr(a) **ORTIZ BELTRAN MERCY BEATRIZ** como contratado(a) personas mayores de edad y hábiles para celebrar el presente contrato de servicios Personales según se detalla: **Cargo a desempeñar PROFESOR Categoría escalafonaria PRIMERA Con el funcional del 40% Ubicación Geográfica (Zona) RURAL PLANTEL ESC. GRABRIELA MISTRAL, parroquia MINDO, del cantón LOS BANCOS, de la Provincia de PICHINCHA**

**SEGUNDA.- DOCUMENTO HABILITANTES:**

Los que se agregan y de conformidad a la disposición ministerial correspondiente en cumplimiento de requisitos

**TERCERA.- OBJETO DEL CONTRATO:**

El/la señor/a **ORTIZ BELTRAN MERCY BEATRIZ** prestará sus servicios en calidad de profesor(a) del Panteón **ESC. GRABRIELA MISTRAL**, de conformidad con lo establecido en el Art. 6 y 7 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, así como el literal d) del Art. 135 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. El docente está obligado a cumplir con la carga horaria que la autoridad institucional le asigne, de conformidad con las normas legales vigentes.

**CUARTA.- OBLIGACIONES:**

El/la señor/a **ORTIZ BELTRAN MERCY BEATRIZ** quien posee el Título de: **CONTADOR BACHILLER EN CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACION**, se obliga a cumplir con las funciones de profesor(a).

**QUINTA.- VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO:**

El monto estipulado para el presente contrato es de profesor de **PRIMERA** categoría; con el **40%** de funcional más beneficios de Ley, aplicada a la partida presupuestaria N° 2010.140.0117.0000.20.000.000.002 **510510.1700.001.0000.0000**, denominada Servicios Personales por Contrato.

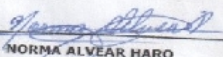
**SEXTA.- PLAZO**


La duración del presente contrato tendrá vigencia a partir del 24 de JUNIO al 31 de DICIEMBRE del 2010 o hasta la designación del titular según partida asignada al plantel

**SÉPTIMA.- TERMINACION ANTICIPADA Y UNILATERAL DEL CONTRATO.**

Las partes podrán dar por terminado de manera unilateral, El contratado con su sola notificación, y la contratante, contando como antecedente un informe negativo del Jefe inmediato superior de prestación de servicios y por tal razón no se generará reconocimiento o pago de indemnización alguna.

Las partes aceptan el contenido que antecede y para constancia firman un original y cuatro copias, en el Distrito Metropolitano de Quito, a 24 de JUNIO de 2010

  
**NORMA ALVEAR HARO**  
 DIRECTORA PROVINCIAL DE EDUCACIÓN  
 DE PICHINCHA (E)

  
**ORTIZ BELTRAN MERCY BEATRIZ**  
 C.I. N° 1720841632

**28 JUN. 2010**  
**2010062261**  
**RECURSOS HUMANOS**  
**Anita Pego López**  
 RESPONSABLE DE REGISTRO 20/06/2010

<http://10.2.10.10/rhh/rhh.php>

➤ Anexo 5 Fotografías de la Tormenta.





➤ Anexo 6. Evaluaciones aprobadas





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
MODALIDAD ABIERTA  
CARRERA DE FÍSICO MATEMÁTICAS

firma

15/20

6-FM

## SEMINARIO DE COMPUTACIÓN II

SEGUNDA EVALUACIÓN PRESENCIAL

ABRIL - AGOSTO/ 2003

Apellidos y nombres: Hernandez Heriberto Quintero Rosero Cédula: 771461631

Centro asociado: San Roque de L. Baeza Lugar: S.M. Los Rios Fecha: 27/07/2003

Diseñado por: M.s. Inés Jara. Profesor Evaluador: Ing. Lucio U. Vera

### OBSERVACIONES:

Las respuestas deben marcarse con esterográfica. No se admiten señales con lápiz. No está permitido comunicarse ni consultar en libros o apuntes.

### PRUEBA OBJETIVA

1. PERMÍTASE RESPONDER A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROPOSICIONES, CON UNA (V) SI SON VERDADERAS, O CON UNA (F) SI SON FALSAS. (10 PUNTOS).

- a) Microsoft Excel, tiene funciones que permiten realizar una variedad de tareas desde sumas, promedios y cualquier tipo de cálculos. (V) ✓
- b) En Microsoft Excel para sumar un rango de celdas, se puede utilizar la función Autosuma. (V) ✓
- c) Microsoft Excel, es un libro de trabajo compuesto de varias hojas, las que pueden ser eliminadas e insertadas de acuerdo a nuestros requerimientos. (V) ✓
- d) Microsoft Excel permite manipular datos numéricos que tienen únicamente dos decimales. (F) ✓
- e) En Microsoft Excel, la intersección de una columna y una fila se denomina celda. (V) ✓
- f) Microsoft Excel, es una hoja de cálculo que permite manejar una serie de funciones entre otras: matemáticas y trigonométricas, estadísticas, financieras, de búsqueda y referencia. (V) ✓
- g) Las funciones que posee en Microsoft Excel funcionan para datos numéricos y alfabéticos. (V) ✓



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja A DE CC. EE.

FÍSICO-MATEMÁTICAS

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
RECIBIDO  
03 JUN 2010  
SECRETARIA



ASIGNATURA: Seminario de Computación II

**DATOS DEL ESTUDIANTE:**  
 Apellidos y Nombres del Alumno(a) : Hernández Miravalles Pineda Rosendo  
 Número de Cédula : 171461769-1  
 Centro Universitario : San Miguel de los Bancos  
 Carrera o Especialidad : CC.EE. Físico Matemáticas

### EVALUACIÓN A DISTANCIA PRIMER BIMESTRE

RECIBIDO 20 JUN

Período : Abril - Agosto 2010  
 Ciclo : Octavo  
 Lugar y Fecha : San Miguel de los Bancos, 15/05/2010

Espacio exclusivo para uso del profesor

### INFORME PRIMERA EVALUACIÓN

EVALUACIÓN A DISTANCIA		SUBTOTAL	EVALUACIÓN PRESENCIAL	TOTAL
PRUEBA OBJETIVA	PRUEBA DE ENSAYO			
<u>1,79</u>	<u>3,79</u>	<u>5,58</u>	<u>14</u> <u>pendiente</u>	<u>14</u>
2 PUNTOS	4 PUNTOS	6 PUNTOS	14 PUNTOS	20 PUNTOS

Debe presentarse a supletoria   
 No debe presentarse a supletoria

OBSERVACIONES: La revisión del componente de ensayo fue enviada al mail: cyhernandez@otz.l.edu.ec pero rebota el mail.

Ing. David Irene Nombre del Profesor  
[Firma] Firma del Profesor

COMPU CENTRO  
 CENTRO DE COMPUTACION  
 CENTRO DE IMPRESIONES  
 TEL: 0400 79 000

**NOTA:** Escriba sus datos y utilícela como carátula de cada evaluación a distancia.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
FÍSICO MATEMÁTICAS

23  
20/20  
firma

5-FM \*

**SEMINARIO DE COMPUTACIÓN II**  
**SEGUNDA EVALUACIÓN PRESENCIAL**  
**ABRIL-AGOSTO 2010**

Apellidos y Nombres: Hernandez Miticanoy Carlos Roberto Cédula: 171461769-1  
Centro Universitario: San Miguel de los Bancos Lugar: S.M.B. Fecha: 01/10/2010  
Diseñada por: Ing. Daniel Irene. Profesor Evaluador: Jani Finitana

**INSTRUCCIONES:**

Las respuestas deben marcarse con esferográfico. No se admiten señales con lápiz. No está permitido comunicarse entre compañeros, ni consultar libros o apuntes, ni utilizar calculadora.

**PARTE OBJETIVA** (8/8)

Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y marque con un círculo O. EL literal de la alternativa correcta. (8 puntos).

1. ¿Cuál de las siguientes es la forma correcta para ajustar el texto en una celda?  
Seleccionando la celda a ajustar, hacer clic derecho y elegir las siguientes opciones:  Formato de celdas...  Alineación y finalmente marcar la opción:  Reducir hasta ajustar.  
b. Hacer clic derecho en la celda a ajustar y elegir las siguientes opciones:  Formato de celdas...  Alineación y finalmente marcar la opción:  Combinar celdas.  
c. Con la celda seleccionada hacer clic en el botón ajustar texto  del bloque de herramientas ALINEACIÓN de la ficha INICIO.
2. Para cambiar el nombre de una hoja de cálculo dentro de un mismo libro, se debe considerar:  
a. Que la longitud máxima del nombre no sobrepase los 100 caracteres.  
b.  Que el nombre de la hoja de cálculo no sea igual a ninguna otra ubicada en un mismo libro.  
c. Ninguna de las anteriores.
3. La opción de Inmovilizar paneles, solo permite aplicarse en:  
a.  Cualquier fila o columna de una hoja.  
b. Cualquier celda de un conjunto de hojas.  
c. Entre un conjunto de hojas activas.
4. Imagine que desea pegar la fórmula aplicada a N celdas, pero no el resultado generado por esta fórmula, en otra celda. En Excel 2007 ó superiores, se copiaría la celda con la fórmula, a continuación, se colocaría un punto de inserción en la celda donde desea copiarla y se debería hacer clic en:  
a. PEGAR  en la barra de herramientas INICIO.

