



# **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, REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE  
PICHINCHA EN EL PERIODO 2010 - 2011”**

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

AUTORA:

Hidalgo Miño Mery de Lourdes del Pilar

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Luz Ivonne Zabaleta Costa

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

**2011**



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

---

**CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Luz Ivonne Zabaleta Costa.,**  
**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

**CERTIFICA:**

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

(f) \_\_\_\_\_

Loja, junio del 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Yo, Mery de Lourdes del Pilar Hidalgo Miño, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) \_\_\_\_\_

C.I. 170814592-3



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

---

**AUTORÍA:**

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

(f) \_\_\_\_\_

C.I. 170814592-3



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

---

**DEDICATORIA**

Dedico el presente Trabajo de Investigación, a mi amado hijo Hugo Jean Pierre Hidalgo Miño, quien ha sido el más sacrificado al tener que pasar horas sin mi compañía, horas que he dedicado a realizar mi Investigación, sea en casa o fuera de ella.

Igualmente mi dedicatoria va para mi amado padre Hugo Alberto Hidalgo Silva, quien ha sido mi apoyo y ayuda cuando no he podido estar al frente de mis obligaciones como madre e hija.

Y finalmente, no podría dejar de dedicárselo a mi hermana Norma del Rocío Hidalgo Miño, quien me ha alentado a culminar mi carrera, siendo mi ayuda y la de mi hijo en sus momentos de soledad.



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

---

**AGRADECIMIENTO**

Vaya mi sincero y profundo agradecimiento a mi Dios, quien es el sustento de cada día, quien pone el querer como el hacer en mi vida. Gracias, mil gracias, Amén.

Mi inmensa gratitud a la Mgs. Luz Ivonne Zabaleta Costa, quien se ha mostrado gentil y presta para guiar, orientar y animarme a seguir adelante en mi objetivo de culminar la carrera. Su comprensión ha hecho que pueda sobrellevar situaciones difíciles y desalentadoras al momento de la investigación. Gracias.

Mi reconocimiento para todo el Personal Docente de la Universidad Técnica Particular de Loja que han intervenido de una u otra forma en la dirección para realizar el presente Trabajo de Investigación.

## INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de declaración y cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	9
2. INTRODUCCIÓN.....	10
3. MARCO TEÓRICO.....	12
CAPÍTULO 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	12
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	14
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	19
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	21
3.1.4 El género y la profesión docente.....	23
3.1.5 Síntesis.....	25
CAPÍTULO 3.2 CONTEXTO LABORAL.....	26
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	27
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	29
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	31
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	40
3.2.5 Síntesis.....	41
CAPÍTULO 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	42
3.3.1 Definición.....	42
3.3.2 Competencias profesionales.....	44
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	44
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	46

3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	46
3.3.6	Síntesis.....	47
4.	METODOLOGÍA.....	48
4.1	Diseño de la investigación .....	49
4.2	Participantes de la investigación.....	50
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	50
4.4	Recursos.....	51
4.4.1	Humanos.....	
4.4.2	Institucionales.....	
4.4.3	Materiales.....	
4.4.4	Económicos.....	
4.4.5	Procedimiento.....	51
5	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	53
5.1	Interpretación y análisis.....	53
5.2	Discusión.....	63
5.2.1	Caracterización socio-demográfica.....	
5.2.2	Situación laboral.....	
5.2.3	Contexto laboral.....	
5.2.4	Necesidades de formación.....	
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
6.1	Conclusiones.....	66
6.2	Recomendaciones.....	67
7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
8	ANEXOS.....	71



## 1. RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación de Fin de Carrera tiene como tema **“Situación laboral actual de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”**.

La UTPL ha sido una de las Universidades que se ha preocupado por la situación de la Educación en general, y a partir de la misma, dio la oportunidad a muchos profesionales que se dedicaban a la enseñanza y no tenían la respectiva titulación, por lo cual facilitó el estudio y la preparación a distancia, facilitando así a muchas personas que por la distancia de las universidades, el tiempo no disponible para asistir a la universidad presencial e incluso por el bajo poder económico no podían acceder a las mismas. Hoy, la UTPL, ante el avance de la tecnología y el conocimiento en sí mismo, ha decidido y elegido el presente tema, con la finalidad de dar solución a los posibles problemas que se puedan dar en el ámbito educativo, sin descuidar la calidad de la enseñanza y la concienciación de las presentes necesidades que tengan los futuros maestros que entregará la UTPL a la sociedad con la cual se siente comprometida de mantener o más aún de elevar el prestigio de sus profesionales, los mismos que deberán estar en capacidad de satisfacer las necesidades y objetivos de la educación en el Ecuador como también de los centros educativos donde presten sus servicios en los diferentes niveles inicial, básico y bachillerato.

Para realizar esta evaluación, el trabajo fue realizado en la ciudad de Quito, donde viven todos los participantes de la misma. Los Titulados investigados son de la UTPL, graduados en los años lectivos 2005 al 2010. Para cumplir con la meta propuesta se utilizaron dos tipos de cuestionarios tomados por el grupo planificador de la UTPL, del ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), uno dirigido a los Titulados y otro a las autoridades de las instituciones educativas donde laboran los Titulados.

De los investigados, un porcentaje significativo pero no mayoritario trabaja en un puesto relacionado a su profesión; la mayoría desempeñan cargos diferentes a su titulación, siendo uno de los factores influyentes principalmente el económico ya que el alcanzar la meta propuesta en sus estudios, la mayoría opina que su condición de vida ha mejorado, lo que parecería contradecirse con su decisión de trabajo, pero al momento de elegir siempre prevalecerá el salario mensual al que pueda acceder.

## 2. INTRODUCCIÓN

Como alternativa a la educación presencial, desde hace décadas se implantó la educación a distancia que se ha ido consolidando pues ha demostrado su eficacia y aporte a la solución de formación de docentes para la educación. Entendiéndose como educación a distancia una modalidad diferente de planificación y formación y como dice García Aretio, L (2001) “definitivamente, en la enseñanza a distancia se requieren diferentes comportamientos, tanto en el docente como el estudiante” (p. 167).

La Universidad Técnica Particular de Loja, se une al esfuerzo de formación de profesionales en la modalidad a distancia en el año 1976, ante la necesidad de los docentes que cumplían su labor pero sin la titulación profesional, requerimiento que se tornaba imprescindible por parte del Ministerio de Educación. Este paso dado por la Universidad Técnica Particular de Loja fue un gran aporte a los profesores quienes por uno o varios motivos no podían prepararse en una universidad convencional sea desde el punto de vista económico, lugar de vivienda, situación laboral o por su familia.

Comprometida así la Universidad Técnica Particular de Loja con la formación y en la calidad de docentes que forma, ha propuesto el tema de investigar la situación laboral de los docentes titulados por la Universidad durante el período 2005-2010, con la finalidad y objetivo de tener en claro el perfil del profesional mencionado que entrega como fruto a la sociedad, fruto que servirá de base para la formación a su vez de la niñez y juventud ecuatoriana, perfil que se basa en la integridad, coherencia y eficacia de un ser humano que practica lo que piensa y predica lo que practica, un ser que basa su vida en el ejemplo de nuestro Señor Jesucristo como ejemplo de amor, un amor que todo lo da sin esperar nada a cambio, pues la labor del maestro es esa, dar lo que puede de sí mismo sin esperar nada, muchas veces ni la gratitud de quienes o por quienes entrega esfuerzo y dedicación, sino la única alegría y satisfacción de ver que esos niños o jóvenes entendieron el mensaje de ser personas con valores y principios además de la preparación intelectual.

El tema entregado por la UTPL se torna entonces interesante, pues lleva inmerso el compromiso de replantear las ofertas para la formación de profesionales en función y respondiendo a las necesidades del país, un país que pone en manos de la educación el buen vivir, el rescate de la actual sociedad en la que vivimos.

El objetivo general planteado en la presente investigación, muy factible de cumplir por la residencia de los participantes, se llevó a cabo sobre los lineamientos y resultados de una investigación de campo, basada en la realidad, fidedigna, pues los resultados obtenidos son de los cuestionarios aplicados a los titulados y a las autoridades de las instituciones donde laboran los titulados y de las entrevistas directas a los implicados en el tema, que no dará lugar a duda sobre los mismos. En el presente trabajo también cabe anotar la facilidad brindada primero por la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del asesoramiento, metodología científica, cuestionarios y nómina y direcciones de los participantes y por otro lado de muchos de los investigados quienes se mostraron prestos a contestar los cuestionarios, sin embargo no hay que dejar de lado las limitaciones que pusieron otros titulados que siendo educadores no demostraron la amabilidad y cooperación que se debe tener como ejemplo de la sociedad a la que pertenecemos y aún más, olvidando que en su día también necesitaron la colaboración de terceras personas para alcanzar su meta propuesta en la profesionalización.

Visto desde esta perspectiva se puede pensar la importancia que tiene la temática propuesta, pues de esta investigación se podrán hacer los cambios que fueren necesarios o perfeccionar los ya existentes, todo con el firme propósito de brindar siempre la mejor preparación a quienes deciden educarse en esta modalidad, modalidad que se preocupa de llegar a la conciencia misma de sus estudiantes, preocupándose por ende primero en estos como seres humanos, porque de ahí parte el éxito de un buen profesional.

También entre los objetivos está determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral para identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO 3.1: SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), tiene como propósito mejorar la situación de los docentes, a través de la difusión de dos instrumentos normativos publicados por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) de 1966 y 1997.

Estos instrumentos contienen los puntos sobre los cuales debatieron los representantes de estas organizaciones (OIT y UNESCO) sobre la situación laboral docente:

##### **La movilidad y la migración del personal docente**

El poco valor e interés que se le da a la situación personal del docente en varios países desarrollados ha provocado el abandono de la profesión y como consecuencia la escasez de profesores lo que a su vez conlleva a contratar docentes de países en desarrollo, lo cual influyó mucho en la calidad de la educación. La migración traía como consecuencia el ser víctimas de discriminación o del desarrollo personal. Esta migración afectaba en número: mientras en unos países había exceso de maestros en otros había escasez, esta escasez también era evidente en el género pues cada vez había menos hombres dedicados a la enseñanza.

##### **a) El VIH / SIDA**

Esta pandemia afectaba en gran medida al personal docente y a la educación haciéndose necesario la adopción de medidas para eliminar la discriminación y el temor errado del contagio por otras formas que no eran las correctas.

##### **b) La violencia en las escuelas**

La violencia física y psicológica contra el personal docente requería la implantación de medidas para enfrentar este grave problema.

### **c) Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)**

El adelanto y avances tecnológicos eran un reto en el aprendizaje del personal docente tanto como la adecuación de una infraestructura propia para mejorar las condiciones de enseñanza en las aulas.

### **d) La privatización y la descentralización**

La falta de recursos estatales y por ende la privatización y descentralización de la enseñanza tenía como consecuencia la competencia por los escasos recursos y la contratación de profesionales por poco tiempo y con sueldos mínimos lo que provocaba el abandono de la profesión y la división de la enseñanza en la educación de élite y la educación de mala calidad para la mayoría de los educandos.

### **e) La situación profesional y las funciones**

La degradación de la situación profesional del personal docente había tenido grandes efectos. Seguía la escasez cuantitativa y cualitativa de profesores en muchos países incluso en los ricos a la par que la diversidad de retos educativos también aumentaba.

Esto implicó la necesidad de formular nuevas políticas para valorar al personal docente y su profesión, tales políticas fueron: modalidades de trabajo más flexibles, la prestación de incentivos materiales y profesionales haciendo hincapié en la calidad y no en la cantidad de profesores contratados, el compromiso con la evaluación de los profesores asociada a un desarrollo y capacitación profesional continua, el trabajo en equipo, tomando en cuenta a los maestros para la elaboración de los planes y no a la remuneración por méritos.

Todas estas Recomendaciones debían ser dadas a conocer tanto a los profesores como a los sindicatos y alianzas no gubernamentales para promover la situación del personal docente y la aplicación de las Recomendaciones con el propósito de concientizar el elevado índice de abandono profesional, la movilidad y contratación de personal docente de calidad en la enseñanza con lo cual se lograría alcanzar los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) relacionados con la educación. (unesdoc.unesco.org/images, 2006).

### 3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

La **formación inicial del docente** implica una preparación eficaz en su desempeño y en sus responsabilidades educativas en el lugar donde trabaje, sea en un sitio rural o urbano. Este subsistema de formación inicial está a cargo de:

- Las Escuelas de Formación Artística (ESFA)
- Los Institutos Superiores (IS), ofrecen formación Pedagógica y Técnica, esto en nuestro país, Ecuador.

El CPEIP (Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria) se encarga de alentar la calidad de la formación inicial de profesores (as) en las instituciones académicas que imparten carreras de Pedagogía. El objetivo es que se incorporen estándares necesarios en la formación de docentes para que los futuros educadores egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional que les permita a su vez alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes. El CPEIP trabaja en los siguientes puntos:

- **Estándares y orientaciones curriculares**, con la finalidad de lograr una base de conocimientos comunes a todos quienes laborarán en la educación.
- **Evaluación diagnóstica**, se encarga de medir los conocimientos de los egresados con el propósito de orientar y encaminar acciones que lleven al mejoramiento en la formación de docentes y a los egresados les permita descubrir y aceptar la necesidad de reforzar y mantener una formación continua.
- **Estándares TIC**, la inserción y utilización de las TIC en la educación puede beneficiar a todo el sistema involucrado: comunidad educativa.

La interacción que realizamos con las TIC aporta información además de modificar nuestra estructura cognitiva y sus efectos son cualitativos y cuantitativos en tanto que se tiene más información y la utilización que podamos hacer con esta, dependerá del grado de responsabilidad y conciencia que cada uno tenga. (Calero. 2004, pág. 18) ([unesdoc.unesco.org/images](http://unesdoc.unesco.org/images), 2006). Como conclusión podríamos decir que las TIC potenciarían las habilidades cognitivas y la comunicación.

Fernández Cruz afirma que al igual que la cultura occidental, la Formación Docente está en crisis y el malestar generalizado de los docentes trae consecuen-

cias para la educación.

“La crisis tanto de la función docente como de la Formación puede caracterizarse porque hasta hace bien poco, la formación docente institucionalizada, con su poder regulador de la práctica docente y con la legitimación que le otorgaba el control absoluto sobre el conocimiento pedagógico generaba un sentimiento extendido de confianza en el colectivo docente, en los procesos formativos y en su capacidad para racionalizar la práctica y controlar la complejidad de la enseñanza” (Cruz, Fernández. 1999:53)

Tomemos ahora como referencia una reseña histórica de lo que sucedió en España en la década de los 70 y 80, cuando se fomentó la formación de los docentes en ejercicio a través del intercambio de experiencias e innovaciones pedagógicas que estimulaba al profesorado en sus labores. Posteriormente, a finales de los 80, gran parte de este grupo fue absorbido por las nuevas políticas educativas que culminaría en la LOGSE. Esto conllevó a la neutralización y descapitalización de los Movimientos de Renovación Pedagógica (MRP), cuyos principales miembros pasaron a formar parte de las agencias de formación continua del profesorado (Centro de Profesores: CEP). Este cambio también implicó cambios de movimientos sociales de carácter educativo, en estructuras u organizaciones estatales, perdiendo así su autonomía, quedando su experiencia y su potencia crítica al servicio de los requerimientos técnico-pedagógico de la nueva reforma educativa. Así se fue transformando en sucursales, sometiendo la formación continua a la ley de la oferta y la demanda, lo que conllevaría a la formación continua según sea la clientela. Como consecuencia se plantea la siguiente hipótesis:

Que los docentes perciban que no necesitan más formación, dando como consecuencia la desmotivación sobre esta. Ante esto, podemos conjeturar que los docentes adopten una actitud conformista que es adaptativa y no reactiva ni proactiva.

Con la formación de los MRP, los docentes actuaban motivados por el idealismo de un cambio social pero con las organizaciones estatales los docentes eligen la acomodación. Esta crisis del sistema educativo nos lleva a concluir con dos alternativas que han sido extraídas de la encuesta anual que hace cada año el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, una encuesta sobre la Cali -

dad de Vida en el Trabajo (ECVT), la citada encuesta contiene puntos como por ejemplo: orgullo por el trabajo, participación, autonomía, etc., estas alternativas o conclusiones son:

Que los docentes tengan confianza en su formación inicial y en su capacidad de autoformación o por el contrario se muestren escépticos hacia el interés de formarse. Además podemos tomar como referencia los resultados de la encuesta realizada en España, donde el autor concluye que no se puede esperar demanda de formación en los docentes pues se consideran preparados para desempeñar su trabajo, donde lo que les motiva a permanecer en sus puestos es su vocación altruista, no por interés material, de horario u otras motivaciones. [www.mtas.es](http://www.mtas.es). Fuente: ECVT 2002, tabla 5.1.

La **Formación Continua** del profesorado, también es bien vista según los resultados de la encuesta realizada por el país español, quienes manifestaron que la formación continua es muy útil para mejorar su desempeño educativo. Sin embargo una gran parte de los encuestados dieron su criterio de muy poco útil a la formación continua. [www.mtas.es](http://www.mtas.es). Fuente: ECVT 2002, tabla 4.5.

Una clara conclusión a la que podríamos ponerle atención es la insuficiente preparación profesional inicial que sumada al bajo número de personas educadoras que creen que la formación continua es útil, daría como resultado el bajo nivel de preparación de los educandos.

No podemos olvidar además el reconocimiento que debemos dar a quienes se encargan de formar las sociedades, muchas veces labor que se pretende hacerla solos sin el apoyo de los padres y madres de familia, o incluso de los Ministerios de Educación, quienes cuando creen conveniente responsabilizan a los Maestros del fracaso escolar cuando ha sido desde la máxima autoridad de un país quien ha descuidado el estímulo a los profesores a través de sus sueldos tan ínfimos, de ahí que han salido los dichos tan conocidos: Cuando se casan dos maestros que se han casado el hambre y la necesidad, que un Maestro es la pobreza andando, etc. Es de suponer que con esta situación, los profesores siempre o casi siempre han sido verdaderamente pobres, han sacado adelante a sus hijos con las más grandes necesidades, esperando su mísero sueldo y que ni siquiera se le pagaba a la fecha que todos recibían sino dos o tres meses después, como poder exigir sin dar primero una condición de vida donde el maestro se sienta valorado



y satisfecho de dar aún más de lo que debe. Tampoco se les ofreció capacitaciones que muchos otros campos profesionales tenían, que salían del país con becas o todo pagado, ¿cómo esperar que un maestro se capacite si no contaba con el recurso económico indispensable para poder hacerlo? Hoy por hoy, la situación ha mejorado en algo, pero nos seguimos olvidando que la profesión de los Maestros es la base de toda sociedad, es quien forma a los futuros líderes de un país y queremos obligarles a trabajar ocho horas diarias, sin reflexionar que la labor con seres humanos como son los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos no se puede comparar con la labor tras un escritorio o también atendiendo a personas, pero no son cinco horas seguidas, sin perder de vista ni un minuto, porque bien sabido es que por un mínimo descuido todo puede pasar en un aula de clases, y al final quien es el responsable, el profesor. Cinco horas diarias sin un minuto de silencio, porque manejar grupos de cuarenta estudiantes a veces incluso más, otras un poco menos, deja al maestro agotado mental y físicamente. Porque si se quiere que el maestro rinda más, no se toma en consideración estos puntos que parecería que se olvida. Si vamos más allá, el trabajo del maestro no termina aquí, en la casa sigue con su labor, revisando tareas, lecciones, preparando clases, material, preparando planificaciones solicitadas por las autoridades, no se puede mantener al maestro encerrado en la escuela ocho horas, es necesario que vaya a su casa, descanse, atienda su hogar y luego con más tranquilidad siga preparando lo necesario para el día siguiente.

Siendo el profesorado un elemento fundamental en la calidad de la educación porque sin ser el único elemento de calidad, los demás elementos cumplirán su finalidad a través de él o no dará el resultado esperado, ya que es el profesor el mediador de otros elementos de calidad que no dependen de él como las familias, medios, estructuras organizativas, etc.

**Gimeno (1996: 15) planteaba que “ no deja de ser sospechoso (que) vuelva a ponerse el énfasis de las estructuras organizativas sin darse cuenta de que el profesorado es el elemento capital de cualquier reforma educativa y hay que animarlo, estimularlo, pagarle y exigirle, por ese orden”**

Cabe decir por tanto que la formación del profesorado debe partir de su deseo y

voluntad de hacerlo, lo que se lograría con una formación inicial de excelencia que ha marcado la conciencia de su futuro trabajo, dando como fruto el anhelo de una formación permanente y continua.

Según Hargreaves (1999: 119ss.), la Formación Docente estaría influida por los siguientes fenómenos:

- a) La **marginalización**, no debe confundirse el “aceptar y reconocer” el conocimiento práctico de los docentes con una nueva codificación de la enseñanza, la cual es una solución moderna a un problema actual.
- b) La **des-institucionalización**, es menester entender la formación docente en diferentes espacios y no únicamente en la universidad que provoca hacer de la práctica un pobre y limitado alimento intelectual.
- c) La **encapsulación simbólica**, que aleja la práctica de la realidad donde desempeñarán sus funciones los futuros docentes.

La formación continua se verá mejorada si tuviéremos la flexibilidad de los espacios y de los tiempos, sería la oportunidad para relacionar la teoría con la práctica. Sería poner sobre el campo de acción los conocimientos adquiridos en una formación inicial, dando la libertad de actuar conforme al medio en el cual está desempeñando sus labores profesionales, no se puede exigir igualdad de trabajo en un medio urbano a un rural, quizá en el urbano desarrollaremos un tipo de destrezas que en un ámbito rural no lo haríamos o viceversa, todo esto si tenemos claro las necesidades del grupo donde nos desenvolvemos como profesores.

Concluyendo, no habrá un cambio del sistema educativo según nuestras esperanzas si no damos nuevamente el valor a los maestros, si no permitimos que sean ellos quienes organicen los cambios estructurales de contenidos, si no estimulamos a los maestros poniendo la confianza en ellos, no exigiendo si no les preparamos, si no les hacemos sentir necesarios e indispensables para el cambio de la sociedad de tal forma que se sientan involucrados voluntariamente en esta gran expectativa que tenemos todos en general.

### 3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La organización del Sistema Educativo tiene diferentes estilos o formas como se puede ver en Finlandia, donde las escuelas tienen una completa autonomía y las decisiones son tomadas al interior del Centro, decisiones como la selección de docentes, promoción y la propia evaluación que es entendida mas como un proceso de auto reflexión del docente. En Francia, por el contrario se maneja el criterio de la equidad en todas las escuelas, dejando la selección, promoción y evaluación a las autoridades educativas. En países de Europa Occidental, tienen como prioridad atraer a los mejores docentes y mantenerlos en sus puestos de trabajo, motivados a lo largo de su carrera profesional. Aquí la evaluación es un proceso de reflexión personal para el desarrollo profesional. En América Latina y en países del Este de Europa la prioridad el elevar la calidad de la docencia. Para lograrlo, han establecido escalafones docentes y sistemas de evaluación externa que animen a los educadores a desarrollar mejor su trabajo, a ser recompensados por ello. Tomando en cuenta la diferencia de oferta de plazas docentes y la demanda de futuros profesores, se ha establecido un sistema de selección para el acceso a la función docente. Esta regla tiene una excepción, Cuba, donde todos los egresados de los Centros de Formación de Docentes tienen una plaza asegurada.

Podemos anotar dos modelos en el acceso a la profesión docente: en relación a la centralización o descentralización de la gestión de recursos humanos de educación. El **primer modelo**, lo utilizan los países anglosajones, nórdicos y bálticos, este modelo se basa en la autonomía para la selección de educadores por parte de los centros o las autoridades locales, de esta forma cada centro o autoridad local selecciona admisión y con un contrato laboral. El **segundo modelo**, que lo siguen los países del Sur de Europa, América Latina y Centroeuropa, la selección la hace la máxima autoridad central mediante un sistema equitativo para todo el territorio, puede ser de concurso-oposición o concurso de méritos, en este caso, a relación contractual de los docentes con la Administración suele ser sólo la de funcionarios públicos es decir una relación laboral definida por leyes y permanente a lo largo de toda la vida del trabajador. En los dos casos, los requerimientos para acceder a una plaza de docente son análogos:

- Titulación y nacionalidad
- Certificado de buena conducta o conocimiento de la lengua vehicular de enseñanza.

Para la contratación existen los siguientes métodos de selección:

**Acceso por oposición:** Consiste en rendir una prueba o examen donde los candidatos demuestran sus conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad a la que se presentan. La calificación obtenida será la que permita ordenar a los posibles ocupantes de las vacantes.

**Acceso por concurso de méritos:** Es la selección de candidatos por aptitudes y méritos a través de los certificados correspondientes.

**Acceso por selección libre:** La selección es realizada por el propio centro educativo o por una autoridad local.

La preocupación por mantener a los profesores motivados a través de un reconocimiento externo es general en Europa y América.

Para lograr esto tenemos dos formas de promoción: la **horizontal**, a través de incrementos salariales o ascensos en un escalafón que no implica cambios en su labor en el aula ni mayores responsabilidades. El escalafón docente reconoce el trabajo docente otorgando complementos salariales, prioridad para cambio de escuela, licencias por estudios o elección de horarios. Algunos países reconocen el trabajo y la experiencia mediante incrementos salariales sin categorías.

La promoción **vertical**, por la cual los docentes ascienden laboralmente a puestos directivos o de supervisión con incremento salarial. Para lograr estos ascensos, se quiere mantener motivados a los docentes, reconocer su buen desempeño, seleccionar a los mejores docentes para los cargos de gestión, dirección y supervisión, por lo tanto es requisito ser docente para llegar a estos puestos de trabajo en la educación.

En todos los países, los docentes tienen derecho a cesar en su actividad laboral por edad, años de servicio, percibiendo una pensión de jubilación.

Como conclusión podemos decir que la carrera docente que comprende el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente; en muchos países está sujeta a las diferentes evaluaciones sea externa o interna pero lo más importante y que hay que recalcar es que para el acceso a

un puesto docente debe seleccionarse a los mejores, con experiencia, conocimiento de la materia y vocación hacia la docencia, por tanto no ha de olvidarse que el procedimiento de acceso a la función docente ha de ser regida por la equidad, transparencia y calidad técnica.

Tomado de [www.unesco.cl](http://www.unesco.cl)

Santiago de Chile, Chile, Junio 2006

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

**La educación** es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión. (Ausubel y colbs., 1990).

**La enseñanza** es el proceso mediante el cual se comunica o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. La enseñanza actual se dirige a disminuir la teoría en aumento de la práctica utilizando diversos recursos como medios audiovisuales pero es necesario que los individuos pongan su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

**El aprendizaje** es la acción de instruirse, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar solución a diferentes situaciones. El aprendizaje es un proceso automático en los primeros años de vida donde no participa la voluntad, luego la voluntad es un componente importante en el aprendizaje. (Dr. Rubén Edel Navarro, 2004).

El objetivo que queremos alcanzar es la excelencia en la calidad educativa, pero esto no será posible lograrlo si no hay las condiciones óptimas que posibiliten el proceso de enseñanza y aprendizaje, aulas equipadas, número razonable de estudiantes por curso, personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez sea bien remunerado y que tenga una formación permanente la misma que llevará a la reflexión sobre su propia

práctica pedagógica para su mejoramiento.

Además, el sistema educativo ha sido destruido permanentemente por décadas, sumada a una pobreza que supera el 25%, será necesario un conjunto de medidas socio educativas para lograr la escolarización de los sectores más vulnerables, solo haciendo esto, estaremos hablando de mejorar la calidad educativa. [www.agenciacta.org.ar/article/1311.html](http://www.agenciacta.org.ar/article/1311.html) (viernes 10 de febrero 2008, por Stella Maldonado)

La enseñanza está en estricta relación con el aprendizaje por tanto los procesos vinculados a enseñar también se relacionan con los procesos vinculados a aprender. El aprendizaje que es resultado de un intercambio y la interacción de profesor y alumno en un contexto determinado y con medios y estrategias concretas, son el fruto de las condiciones favorables para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Varios autores presentan los elementos implicados en el acto didáctico que son: el docente, el discente, el contenido, el contexto, los mismos que variarán según algunos factores como los elementos implicados en el proceso.

Marqués (2001) define al acto didáctico como la actuación del profesor para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, el mismo que se medirá con el logro de los objetivos planteados a través de las siguientes condiciones necesarias:

- La actividad interna del alumno: La disposición de los estudiantes es importante para alcanzar aprendizajes significativos.
- La multiplicidad de funciones del docente: El docente debe realizar diferentes tareas como coordinación con el equipo docente, búsqueda de recursos, actividades diversas con los estudiantes, evaluar los aprendizajes y actuación de sus alumnos, etc.
- Los objetivos educativos que pretende conseguir el profesor y los estudiantes incluidos los contenidos que se tratarán, que pueden ser:
  - a) Herramientas esenciales para el aprendizaje: lectura, escritura, expresión oral, operaciones básicas de cálculo, solución de problemas, acceso a la información, técnicas de aprendizaje individual y grupal.
  - b) Contenidos básicos de aprendizaje: teóricos y prácticos, exponentes de la cultura contemporánea necesarios para desarrollar capacidades para vivir y

trabajar con dignidad.

- c) Valores y actitudes: actitud de escuchar, diálogo, reflexión, toma de decisiones responsablemente, colaboración con la sociedad.
- El contexto donde se realiza el acto didáctico: medios disponibles, espacio y tiempo.
- Los recursos didácticos: elementos que proporcionan a los estudiantes información, técnicas y motivación. El autor (Marqués) plantea que la eficacia de estos dependerá de la manera en la que el profesor oriente su uso.
- La estrategia didáctica: que debe ofrecer motivación, información y orientación para alcanzar los aprendizajes, estas estrategias deben cumplir los siguientes principios:
  - a) Considerar características de los estudiantes.
  - b) Tener en cuenta la motivación e intereses de los estudiantes.
  - c) Organizar el aula: espacio, materiales didácticos, tiempo.
  - d) Brindar información necesaria en el tiempo preciso.
  - e) Utilizar metodologías activas en las que se aprenda haciendo.
  - f) Realiza actividades de aprendizaje colaborativo pero teniendo en cuenta que el aprendizaje es individual.
  - g) Realizar una evaluación final de los aprendizajes.

También el autor nos presenta los siguientes modelos en el acto didáctico:

1. Modelo didáctico informativo, es unidireccional con un solo emisor. Ejemplo: una conferencia, una clase magistral tradicional.
2. Modelo didáctico interactivo: El emisor también es receptor y este a su vez emisor, es una interacción. (Rodríguez, 1985:73).
3. Modelo didáctico retroactivo: El profesor aprovecha lo que el alumno responde o pregunta y partiendo de esto propone una nueva pregunta.

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

Existen marcados prejuicios sexistas en la profesión docente y su afectación a las estructuras salariales. Las mujeres docentes predominan en la enseñanza pre-escolar y

primaria a nivel mundial, a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentra cada vez menos mujeres.

La investigación realizada demuestra que cuanto mayor es la feminización de una ocupación, hay más probabilidades de ser mal remuneradas.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) publicó un informe donde se muestra la existencia en el mundo entero de prejuicios sexistas en la mano de obra (OIT 2010).

Se puede notar las condiciones de trabajo del sector femenino con remuneraciones bajas, largos horarios y a menudo sin acuerdos formales.

Las mujeres ocupan en su mayoría las profesiones u ocupaciones “tradicionales femeninas” que son secretarías, enfermeras y docentes de pre-escolar y primaria.

Varios estudios revelan que la creencia de que las mujeres están más dispuestas a recibir órdenes, a aceptar salarios bajos y a ser menos propensas a quejarse en las condiciones de trabajo sustenta la persistencia de la segregación ocupacional (Anker 2001).

Según la División de las Naciones Unidas, las mujeres predominan en la profesión docente en la enseñanza primaria excepto en varias regiones de África y a nivel que sube el nivel de enseñanza el número de mujeres baja.

Aunque por diversos factores no se tienen datos concretos, es indiscutible la baja proporción de mujeres en la educación superior en todo el mundo. Una de las razones es que el cuidado de los niños en la guardería y la escuela primaria se ha considerado como una “extensión de la maternidad” por lo cual es un empleo natural para las mujeres.

Según el informe de un sindicato británico (NASUWT 2008) las mujeres tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos.

Puede concluir que aún siendo mayoría el número de docentes mujeres en el nivel pre-escolar, primaria y secundaria, la mayoría de los centros están regentados o dirigidos por directores del sexo masculino y la diferencia salarial también es notoria.  
[www.download.ei-ie.org/](http://www.download.ei-ie.org/)



Por último agregaríamos que al momento de la jubilación también se puede notar diferencias de género pues las condiciones son menos exigentes para las mujeres que para los hombres, como por ejemplo: edad, años de servicio u otras condiciones especiales.

### **3.1.5 Síntesis**

El anhelado Buen Vivir, como frase actual del fruto de la educación y su forma de hacerlo, se logrará poniendo en alto el nombre del profesor, no estimulando por un lado como es la mejora salarial y desalentándolo por otro como es la equiparación a las ocho horas de trabajo diario, donde tendrá que invertir el porcentaje elevado a su sueldo en una comida rápida, porque no tendremos tiempo de almuerzo, luego en el médico porque terminaremos enfermos, ¿fue bueno?, ojalá y es mi deseo entren en razón, observen la diferencia de función que cumple un maestro a todo otro tipo de profesión, que si esperamos mejora en la calidad de educación, no se logrará de este modo, a qué hora se preparará el maestro? A qué hora seguirá los cursos de capacitación? En la tarde a partir de las 17:00 horas? Hasta qué hora? O los sábados y domingos? Es acaso el maestro el super hombre o mujer que no necesita descanso, que no tiene hogar, familia, hijos a quien atender? Con este ánimo, estará el maestro feliz y contento con una formación continua y permanente? Así solo se logrará que la equidad de género mantenga o aumente más la brecha ya existente, porque seguirá siendo una profesión para mujeres porque los hombres no estarán de acuerdo con estas medidas tomadas, solo es esperar un poco para ver el resultado de esta opinión.

## CAPÍTULO 3.2.

## CONTEXTO LABORAL

Como en cualquier empresa, para que el trabajo sea efectivo, gratificante y responsable, debe cumplir con un requisito importante que es el de sentir un buen clima laboral y la disciplina. Un empleado que es parte de un equipo motivado alcanza los objetivos de forma más eficiente y puede incluso adaptarse a contextos económicos y académicos de manera más óptima.

Las **emociones** afectan el desempeño de un profesional, estas emociones pueden ser **externas** que provienen de la vida social del individuo, vida familiar, su contexto deportivo o de estudio.

En las emociones **internas**, están todas las herramientas de motivación que pueda tener el empleado, igualmente la comunicación institucional es de suma importancia en el desempeño profesional del individuo incluso cuando las emociones externas estuvieren influyendo, si las emociones internas están bien, el desempeño profesional será bueno. Marcelo, C. (2009) Las emociones en el contexto laboral.

También diríamos que el empleado necesita satisfacer sus necesidades de sobrevivencia (alimento, techo, vestuario, salud, entre otras) y la forma de responder a ellas hace la relación con el trabajo: caza, pesca, siembras, construcción, es decir tiene relación con actividades de índole económicas (Fernández; 1991; 23).

Ser empleado deberá implicar “reconocimiento social, satisfacción personal, en la medida que se esté ocupado en algo útil o valorado por la sociedad o que no se perciba como denigrante, tedioso o destructor de sí mismo” Infante; 2000: 10.

Una preocupación mundial de hoy es generar puestos de trabajo de buena calidad lo que implicaría mejor rendimiento y producción, tanto en lo personal como en lo general, para el individuo y para la o las empresas.

Por tanto la calidad de empleo depende “del contrato de trabajo, que garantice la estabilidad del empleo y su remuneración y el proveer de beneficios en materia de seguridad social y condiciones de trabajo aceptable (...), de la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor de riesgo, características técnicas del trabajo, la autonomía de decisión del trabajador dentro de la empresa, el contenido de la supervisión

del puesto y la posición del mismo dentro de la organización de la producción” Infante; 2000: 12. Todo este marco incluye también al grupo profesional de docentes.

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

Al ser la escuela, la institución destinada a la producción, apropiación y distribución de los bienes culturales de una comunidad determinada.

El entorno educativo debe reforzar la tarea educativa de la escuela con el fin de mejorar las condiciones socio históricas de los sujetos que la transitan y contribuir a la transformación de la comunidad en la que la escuela está inmersa.

Ha sido el interés de las escuelas y a lo largo de la historia, hacer proyectos con la comunidad con la finalidad de mejorar el quehacer educativo y la vida de la comunidad.

Por otro lado se considera que la escuela tiene como función socializar según los valores de la sociedad a la que pertenece siendo por tanto desde este punto de vista la transmisora de una cultura legítima. Se “coloca” a la escuela por encima de los problemas sociales de la comunidad que la rodea y a la vez la integra y aún así se le responsabiliza de la formación de los niños. Así la escuela se propone generar actividades hacia la comunidad pero sin la participación de la misma. En esta relación que en sí no sería una relación, la escuela pretende enseñar o formar sin tomar en cuenta las condiciones sociales de los alumnos: **de dónde vienen, cómo vienen, nada de afuera es importante, solo enseñar**, ¿será esto en beneficio de la educación de los niños y jóvenes?

En contraposición a este planteamiento, la comunidad es quien prima sobre la escuela, perdiendo esta su especificidad y su sentido social y político en función de incluir la problemática de la comunidad. Esto conlleva a la pérdida de espacios para la tarea de enseñar y de aprender. No hay que olvidar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes, padres y madres que luchan por sacar adelante a sus alumnos a pesar de las dolorosas situaciones que viven.

En esta modalidad cabe decir que **“de dónde y cómo vienen los niños, es necesario alimentarlos, ver por su salud, por su lado emocional, no hay tiempo para la**

## **educación”.**

Pero tenemos otro modelo donde se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad. La escuela difunde la práctica de la solidaridad con la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades orientadas a solucionar una necesidad de la comunidad. Se basa esta idea en el aprendizaje-servicio que es una metodología pedagógica, en esta se verifica un alto impacto en el aprendizaje de los niños y jóvenes a partir de este vínculo solidario, educando en valores con el objetivo de formar mejores ciudadanos.

Se observa también la relación que se logra a partir de la transferencia de un conocimiento adquirido en la escuela hacia la comunidad. Estarían incluidos todos y cada uno de los proyectos producidos en la escuela y aplicados en la comunidad que mejoran la calidad de vida de los habitantes.

En estas comunidades de aprendizajes participan niños, jóvenes y adultos profundizando el aprendizaje intergeneracional.

El concepto de “Comunidad Educativa” es el dado al sistema educativo, incluye a docentes, padres de familia y alumnos, separando el afuera y el adentro de la escuela. A partir de la década de los 90, especialmente en los barrios más pobres, nuestros actores sociales protagónicos en la comunidad deberían ser incluidos en la comunidad educativa o de aprendizaje.

Neirotti y Poggi sostienen que “el sistema educativo no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Los espacios públicos y las organizaciones comunitarias son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades... Las comunidades incluyen las familias, iglesias, clubes, bibliotecas, mercados, fábricas..., resulta necesario observar que se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más...”

Una comunidad educativa debe desarrollarse como una articulación de la escuela y la comunidad, se debe considerar los siguientes aspectos:

- Construir un proyecto educativo y cultural partiendo de las necesidades y posibilidades de la comunidad.

- Participan niños, jóvenes y adultos profundizando el aprendizaje intergeneracional y entre pares y los jóvenes serán agentes activos de su propia educación.
- Las propuestas deben observar la educación para adultos para promover el bienestar comunitario.
- La gestión debe ser participativa donde las decisiones que se toman se lo hará con la intervención de los sectores centrales de la comunidad.
- Se basa en el aprovechamiento de todos los recursos humanos de la comunidad.

La participación de toda la comunidad se lo hará por medio de comisiones.

Para lograr la meta propuesta, la escuela y el personal deben estar convencidos de la necesidad de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas, educativas de la comunidad a la que pertenece. También deberá reconocerse e identificar las condiciones que son necesarias para que los niños y jóvenes aprendan efectivamente, por lo tanto si no están construidas las condiciones para que reciban una buena educación deberán construirse con el compromiso y alianza intersectoriales, teniendo como objetivo el crecimiento de la escuela y la comunidad.

Tomado de: Programa Integral para la Igualdad Educativa. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

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

Educación de buena calidad es aquella que busca alcanzar lo óptimo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para lograrlo la dinámica incluirá una evaluación de manera continua mediante la aplicación de las políticas, propósitos, planes de estudio, programas, prácticas educativas, orientando y reorientando aquellos aspectos que no contribuyen a que los procesos educativos alcancen sus objetivos de manera óptima.

Al encontrarse un país en una época de grandes problemas económicos y sociales, se ve como única solución la educación, y más específicamente una educación de calidad.

La educación de calidad es el camino que se deberá recorrer para evitar o contrarrestar la desigualdad entre los países desarrollados y los que no lo son, dando de esta forma

oportunidades a todos los ciudadanos incluidos los menos favorecidos económicamente, se disminuirá la deserción del estudiantado, se dará libertad a los maestros para impartir su cátedra y se logrará cumplir con los planes que satisfagan las demandas sociales y económicas.

La calidad en la educación se refiere al uso de los mejores recursos para lograr un mejor rendimiento en las aulas, para lo cual será necesario cambiar la mentalidad de los profesores tradicionalistas, que busquen actualizarse en su desempeño profesional de tal forma que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea una interacción con los alumnos. (oscarqp60).

La educación con calidad persigue los siguientes objetivos:

- Crear identidad nacional.
- Formar ciudadanos democráticos.
- Formar personas críticas y creativas.
- Formar seres humanos capaces de enfrentar y resolver problemas.

Para alcanzar estos objetivos se debe superar algunos aspectos como:

- Actualización y preparación docente.
- Falta de interés por parte de alumnos y padres debido al contexto en que se encuentra ubicada la institución.
- Inequidad educativa por el sitio en que se encuentra la institución por lo cual no cuentan con materiales e inmobiliario adecuado.
- Organización de maestros y administrativos.
- Falta de comunicación con el sistema.
- Capacitación de los maestros en nuevas tecnologías.

Estos factores influyen para que se dé una mala gestión escolar dentro de las escuelas lo que implica la dirección, clima escolar, organización en la enseñanza aprendizaje, administración de bienes, servicios y recursos financieros, esto a su vez incide en el funcionamiento de las instituciones educativas y en el resultado de los estudiantes. [www.buenas tareas.com](http://www.buenas tareas.com)

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

#### **CARTA MAGNA**

La primera Carta Magna o Constitución del Ecuador fue la del año 1830, año en que nuestro país inició la vida republicana.

La Constitución N° 20, fue aprobada y entró en vigencia el **20 de Octubre del 2008**.

**La Constitución de Ecuador de 2008**, la más larga de todo el mundo, es la Carta Magna vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno y la ciudadanía.

Se forma por los tres poderes: **Función Legislativa** ejecutada por la **Asamblea Nacional**, **Función Ejecutiva**, liderada por el **Presidente de la República** y **Función Judicial** encabezada por la **Corte Nacional de Justicia**, se incrementa dos poderes: **Función Electoral**, administrada por el **Consejo Nacional Electoral** y el **Tribunal Contencioso Electoral** y la **Función de Transparencia y Control Social**, representada por el **Consejo de Participación Ciudadana y Control Social**. [www.wikipedia.org/](http://www.wikipedia.org/)

#### **ESTRUCTURA DE LA CONSTITUCIÓN**

La Constitución Ecuatoriana del 2008 se compone de 444 artículos, los cuales están divididos en 9 títulos que a su vez se subdividen en capítulos. Además tiene disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una disposición final, los cuales sirvieron únicamente para la administración durante el régimen de transición.

Los 9 títulos son los siguientes:

Título I: Elementos Constitutivos del Estado.

Título II: Derechos

Título III: Garantías Constitucionales

Título IV: Participación y organización del poder

Título V: Organización territorial del estado

Título VI: Régimen de Desarrollo

Título VII: Régimen del buen vivir

Título VIII: Relaciones Internacionales

Título IX: Supremacía de la Constitución

Esta Carta Magna fue aprobada el 28 de Septiembre del 2008 y fue elaborada en Montecristi por la Asamblea Constituyente. A partir de su vigencia, 20 de Octubre del 2008, comienza en Ecuador un proceso de transición en el que se dictará nuevas leyes, se nombrará nuevas autoridades de los nuevos poderes del Estado, y se convocará a elecciones generales.

El presidente del Ecuador, Rafael Correa manifestó que la nueva Carta Magna, pondrá fin al neoliberalismo y dará nacimiento a una nueva patria soberana en el país.

Fueron palabras del Presidente de la República: “Honramos la vida, buscamos la felicidad y el bienestar común”. “No buscamos nada para nosotros, todo es para ustedes”

Además manifestó el Presidente que es una Constitución “participativa e incluyente”.

La nueva Carta Política garantiza el control exclusivo del estado de la energía, las telecomunicaciones, las vías de comunicación, los recursos naturales no renovables, la biodiversidad, el espectro electromagnético y espacio radioeléctrico, entre otras.

En esta Carta se otorga un capítulo al tema laboral, en el cual se prohíbe el trabajo por hora y toda forma de explotación laboral y establece la jubilación universal para todas las personas de la tercera edad.

También se reconoce el texto con los avances en materia social, con educación laica y salud gratuitas. Además garantiza el derecho de los ecuatorianos al agua e impide su



privatización. Podemos ver también el derecho de la naturaleza, la Pacha mama (Madre Tierra en quechua) y la incorporación de las lenguas ancestrales quechua y shuar como idiomas oficiales de relaciones interculturales.

Define que el régimen de desarrollo se basará en una economía social y solidaria, regulada por la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

El objetivo es una distribución equitativa de los beneficios generados en los procesos de producción y promover un consumo social responsable, sin afectar el entorno.

En el capítulo de Principios Fundamentales señala que el Ecuador es un territorio de paz, no se permitirá el establecimiento de bases militares extranjeras y aboga por la integración latinoamericana.

En otros artículos se determina la despolitización de los organismos de control y la reestructuración de la Corte Suprema de Justicia y Tribunal Electoral. [www.Carta Magna del Ecuador](http://www.CartaMagna.org).

## **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

Es el documento que sirve de base y provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el Presidente de la República a través de su equipo de Gobierno. Su elaboración, socialización, evaluación y seguimiento es responsabilidad directa del DNP.

El PND es el instrumento formal y legal donde se trazan los objetivos del gobierno, posteriormente se realizará la evaluación de su gestión. Este plan consta de dos partes: una general y un plan de inversiones de las entidades públicas.

En la parte general se señalan los propósitos y objetivos a largo plazo, metas y prioridades de la acción estatal en mediano plazo y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que el gobierno adoptará.

El plan de inversiones públicas contiene los presupuestos plurianuales de los programas y proyectos de inversión pública y especifica los recursos financieros para que su ejecución y fuentes de financiamiento.

El Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009-2013, fue aprobado el 5 de noviembre del 2009. El Plan Nacional para el Buen Vivir tiene como fin descentralizar y desconcentrar el poder y construir el estado Plurinacional e Intercultural.

Este Plan se conforma de tres partes fundamentales:

Una primera parte –conceptual-, presenta las orientaciones y principios para un cambio radical orientados hacia el Buen Vivir, luego hace un diagnóstico sobre los procesos económicos, sociales, políticas de las últimas décadas. Propone alcanzar a mediano plazo, un modo de acumulación y redistribución para el Buen Vivir.

La segunda parte –definición y concreción de políticas-, desarrolla los 12 Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, que son los siguientes:

**Objetivo 1.** Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad.

**Objetivo 2.** Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

**Objetivo 3.** Mejorar la calidad de vida de la población.

**Objetivo 4.** Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y saludable.

**Objetivo 5.** Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

**Objetivo 6.** Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

**Objetivo 7.** Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.

**Objetivo 8.** Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

**Objetivo 9.** Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.

**Objetivo 10.** Garantizar el acceso a la participación pública y política.

**Objetivo 11.** Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.

**Objetivo 12.** Construir el Estado democrático para el Buen Vivir.

La tercera parte -instrumental-, es una herramienta flexible y dinámica en formato magnético, recopila resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio plan para garantizar la actualización permanente. Incluye también una visualización geográfica y desagregación de indicadores que permitan ver los impactos que podrían tener sus programas en territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

Este Plan Nacional de Desarrollo o del Buen vivir, contiene 12 estrategias de cambio que son:

- Democratización de los medios de producción, re-distribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización.
- Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.
- Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.
- Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana.
- Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.
- Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.
- Cambio de la matriz energética
- Inversión para el Buen Vivir, a través de la vinculación del ahorro y la inversión en una macroeconomía sostenible.
- Inclusión, protección social y garantía de derechos en el marco del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.
- Sostenibilidad, conservación y conocimiento del patrimonio natural.
- Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización.
- Poder ciudadano y protagonismo social.

### **El Buen Vivir:**

Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

El buen vivir: “lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir reconoce tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno –visto como un SER HUMANO UNIVERSAL y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable. Nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros –entre diversos pero iguales-, a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento y, con ello, posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido”.

[www.senplades.gov.ec](http://www.senplades.gov.ec)

## LEY DE EDUCACIÓN

“La Ley Orgánica de Educación Intercultural reivindica la rectoría del Ministerio de Educación, determina un nuevo esquema de remuneraciones del Magisterio, garantiza el derecho a la educación, la interculturalidad y la plurinacionalidad; determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Además, el proyecto establece que el Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar

de los servicios educativos.

El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Carta Política; y garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica. /GMC”.

Entre otros cambios que se pueden resaltar es el del Bachillerato único pues mundialmente se lo hace así ya que se considera que un niño de 14 años no está en la capacidad aún de decidir una especialización que le marcará toda la vida, y que en muchos casos ha sido la causa de los fracasos en la universidad.

Además se señala que con un título así se puede acceder a un puesto de trabajo o ser un empresario. [www.ANDES/GC 2011-01-12](http://www.ANDES/GC 2011-01-12)

Esta Ley contiene 143 artículos, 13 disposiciones generales, 40 transitorias, 11 derogatorias y una disposición final, en las cuales desagrega, enuncia y transversaliza los derechos, deberes y obligaciones del Estado. También precisa derechos, deberes y obligaciones de los estudiantes, docentes, familias, comunidad educativa e instituciones educativas.

Igualmente garantiza el derecho a la educación, la interculturalidad, la plurinacionalidad, determina principios y fines generales que orientan la educación en el marco del Buen Vivir y determina que en los currículos se incluya la enseñanza de un idioma ancestral. Promueve el estudio de las historias nacionales no oficiales y los saberes locales, propicia la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente. Los habitantes del Ecuador tienen derecho a la educación laica y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal. [www.ecuadorinmediato.com](http://www.ecuadorinmediato.com), 2011-02-20

## PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El Plan Decenal de Educación tiene su partida del análisis de los siguientes puntos que deben ser superados para lograr la equidad en la educación durante el período 2006 – 2015:

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.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Este Plan Decenal tiene su **objetivo general** que es:

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.

Y los **objetivos estratégicos** son:

- MARCO CURRICULAR: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica contemporánea.
- MARCO DE TALENTO HUMANO: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- MARCO FINANCIERO Y DE GESTIÓN: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.
- MARCO LEGAL: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.

Además su **visión** engloba el bienestar de los estudiantes, padres de familia, comunidad, siempre orientada a lograr el propósito de la educación, siendo equitativa, inclusiva, flexible, integral con la **misión** de formar ciudadanos responsables, críticos, creativos, con un desarrollo humano con un potencial elevado para la competitividad.

Este Plan está estructurado por el propósito general, finalidad, funciones, principios, valores, orientaciones del sistema educativo ecuatoriano. [www.Plan Decenal de Educación](http://www.PlanDecenaldeEducacion.gov.ec).

### **DINAMEP**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, se encarga del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo y coordina los procesos de formación docente, de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes.

El plan de trabajo anual se hace en base a los diagnósticos de necesidades de formación docente, capacitación y perfeccionamiento docente y los resultados obtenidos en el Sistema Nacional de Evaluación-SER- Ecuador, pruebas de ingreso al Magisterio Nacional y requerimientos ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para esto debe cumplir con las siguientes funciones:

Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.

Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.

Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.

Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.

Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.

Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.

Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y en la educación presencial, semi-presencial y a distancia.

La formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio deberá atender la cualificación de los docentes del sistema educativo nacional y tendrá las siguientes características:

**Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.

**Permanente:** funciona todo el año escolar

**Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.

**Gratuita:** con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente. [www.educación.gov.ec](http://www.educación.gov.ec)

### 3.2.4 Políticas micro: institucionales

Siendo la función docente el medio idóneo para la formación humana de las personas y por lo tanto de la superación de la sociedad, las políticas que adopten las instituciones irán en pos de mejorar la calidad de vida de las personas a través de su preparación como seres críticos, creativos, responsables, con altos valores cívicos y morales como también con gran amor por su prójimo.

La función de las instituciones educativas será pues aprovechar al máximo los recursos tanto materiales como humanos para lograr formar niños, adolescentes y adultos con una gran conciencia profesional y humana, deberá entonces enfocarse a la realidad, al contexto de quienes forman la institución, pero el proceso de enseñanza aprendizaje estará orientado a mejorar la calidad de vida de los más necesitados, que aún en esa desigualdad de oportunidades tengan esperanza por el futuro a través de su formación presente, que puedan sentir suya la patria y por lo tanto cuidarán el medio ambiente, la naturaleza, los recursos que nos brinda, comprenderán que es necesario vivir una equidad de género pues todos somos personas, todos tenemos los mismos derechos pero también las mismas obligaciones.



De esta forma cada institución estará contribuyendo en el crecimiento integral individual y de la sociedad.

#### **3.2.4 Síntesis**

Con el compromiso del entorno educativo, la comunidad educativa y las políticas educativas a través de la Carta Magna, Plan Decenal de Desarrollo, Ley de Educación, DINAMEP, la demanda de educación de calidad, será posible, llevará tiempo pero con la unidad de criterio de todos los implicados, seguiremos adelante, el futuro del Buen Vivir con tranquilidad, satisfechos, sin peligros amenazantes entre hermanos ecuatorianos y todos en general, el compartir con los más necesitados, el amor entre todos como resumen, se alcanzará o al menos se mejorará la actual sociedad.

## **CAPÍTULO 3.3            Necesidades de formación docente**

Una realidad que no podemos negar es la falta de preparación pedagógica en los docentes del país, acorde con los cambios tecnológicos educativos que ayuden a transmitir aprendizajes significativos.

Es necesario que los docentes hagan un compromiso que involucren más al alumno en su desarrollo tanto personal como profesional. Debe haber una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y sus necesidades de capacitación y formación docente.

Es importante una reflexión en la influencia que tiene el docente en la formación profesional y en la formación humana de los estudiantes.

### **3.3.1 Definición**

Las necesidades de formación docente es la identificación de los docentes de sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus alumnos. El docente debe además de conocer y saber su asignatura, establecer buenas relaciones de comunicación, confianza y afecto entre todos quienes forman la comunidad educativa.

Un docente capacitado debe tener claro las siguientes áreas de competencia:

1. “Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan placentero.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza”.

El sentir necesidades de formación docente, es reflexionar sobre las necesidades de tener destrezas, voluntad para desenvolverse en funciones como discusión, monitoreo, diseño, gestión del conocimiento, manejar medios y herramientas tecnológicas.

Díaz Barriga (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw-Hill

“Todo profesor es no solo enseñante sino también tutor de sus estudiantes, que los guía y acompaña en el proceso de formación” Zabalza, 2003. P.p. 126-127.

Además debemos reflexionar sobre ¿Qué es en la actualidad la formación docente?

“La concepción tradicional sostiene que es la formación instrumental por medio de cursos en los que el docente se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permitan “transmitir” conocimientos a los estudiantes.

En la actualidad se entiende como formación docente, un proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido” Imbernón, 1994, 1999, 2001, 2002., González M., 2004 b, 2006. Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades, Iberoamericana de Educación n° 43/6.

Esta concepción de formación docente, encierra el desarrollo de la personalidad del profesorado como un proceso continuo de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor, orientadas a la formación y desarrollo de cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, lo que le llevará a actuar con ética y responsabilidad.

“La formación se está empezando a valorar como una investigación apropiada para la adaptación a los cambios, vinculada con las estrategias de la Organización y como uno de los elementos de desarrollo del factor humano y de eficacia organizacional. Comprender e involucrarnos en la realidad universitaria debe motivarnos hacia una búsqueda de esa formación y actualización continua, mediante conferencias, seminarios, sesiones breves para abordar temas puntuales, encuentros que nos ayuden a debatir puntos de interés común. En definitiva, tenemos que aunar esfuerzos para potenciar no sólo el desarrollo personal, humano y profesional sino también para cambiar actitudes, modernizar métodos de enseñanza, adaptarnos a las necesidades, demandas y exigencias del mundo laboral y a los cambios de la propia estructura social y universitaria”. (González Tirados, 2005, p. 2).

### 3.3.2 Competencias profesionales

Refiriéndonos a una competencia como la capacitación, es decir al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje, notamos que la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias desarrollar en la formación.

Se puede también decir que la competencia es la **calificación** para adquirir la competencia profesional deseada, por lo tanto la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” o “estar capacitado para”.

Podríamos decir también que la competencia es la **suficiencia** que debe tener un profesional para ser competente y competitivo y mantenerse satisfactoriamente en una ocupación, son garantías de solvencia y profesionalidad.

Además para alcanzar la competencia profesional esperada se debe “poder y querer actuar”, empleando los conocimientos, habilidades y destrezas de acuerdo a las circunstancias y de forma autónoma y flexible. Fernández, J. (1999).

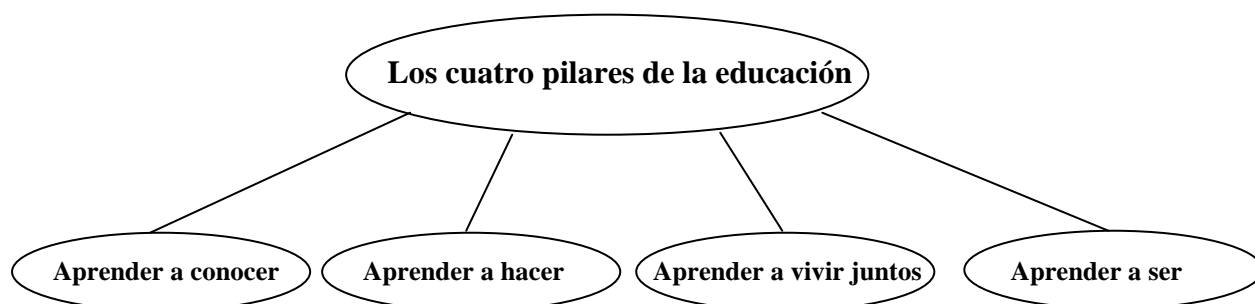
[www.Peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf](http://www.Peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf)

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

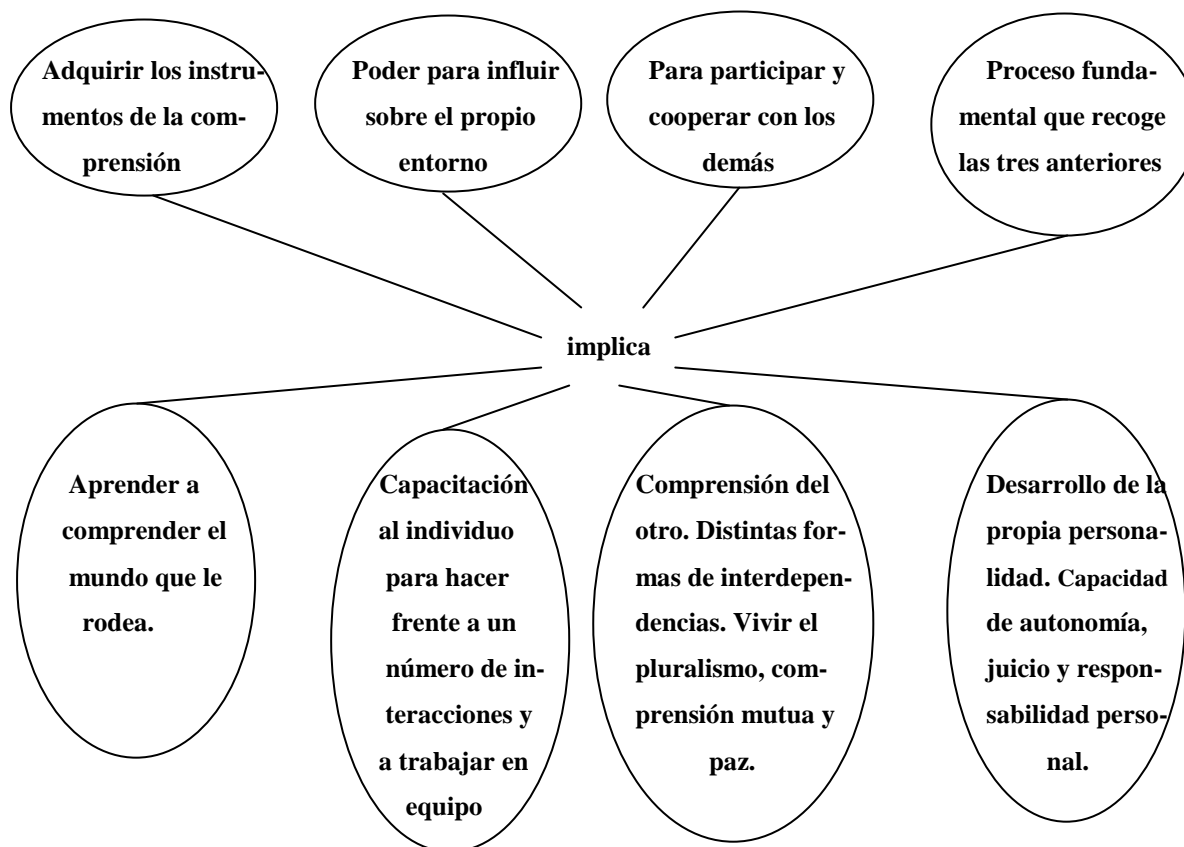
La educación actual debe basarse en la consecución de habilidades y destrezas que hagan de los educandos personas humanas, críticas y creativas.

Se logrará el desarrollo integral humano si la educación está sustentada en los cuatro pilares de la educación.

**Gráfico N° 1**  
**DESARROLLO INTEGRAL HUMANO**



**Significa**



Fuente y elaboración: [www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_5.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_5.PDF)

**Aprender a conocer:** Se preocupa del dominio de los instrumentos del saber más que la sola adquisición de conocimientos. Como el aprender nunca termina, el objetivo será lograr sembrar las bases para que haya el interés por el conocimiento.

**Aprender a hacer:** Tiene que ver con la misma formación profesional, la adquisición del dominio de destrezas y habilidades para desarrollar y ejecutar su profesión.

**Aprender a convivir juntos:** En un mundo lleno de violencia, la escuela deberá enseñar la no violencia, a ser tolerante, comprensivos y pacíficos.

Aprender a ser: Es el resultado de las tres anteriores. La educación debe lograr el desarrollo global de cada persona: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

[www.mila197milagros.spaces.live.com](http://www.mila197milagros.spaces.live.com)

### 3.3.4 Competencias profesionales docentes

En cuanto a las competencias profesionales del docente, muy necesarias para ejercer esta ocupación, deben contemplar cuatro dimensiones principales:

- **Conocimiento de la materia que imparte**, incluyendo el uso de las TIC y su sólido conocimiento de la cultura actual.
- **Competencias pedagógicas:** habilidades didácticas, mantenimiento de la disciplina, tutoría, conocimientos psicológicos y sociales, técnicas de investigación-acción, trabajo docente en equipo, actuar con eficiencia.
- **Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes:** tecnologías de la información, la comunicación y audiovisuales.
- **Características personales:** No toda persona sirve para la docencia, es necesario madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía, imaginación y para el éxito de los estudiantes influye mucho los factores familiares y la capacidad del profesor con independencia de su nivel socio-económico. Pere Marqués Graells, 2008. [www.peremarques.net/docentes.htm](http://www.peremarques.net/docentes.htm)

### 3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

El identificar las necesidades de formación permitirá tener mayores posibilidades de éxito y evitar los fracasos.

De la capacitación efectiva dependerá el cambio o cambios que se esperen, esta capacitación estará orientada a responder las necesidades de los miembros.

Si se enfoca a satisfacer las necesidades, se potenciará y optimizará el uso de los bienes y servicios que ofrece la comunidad orientadas a alcanzar el Plan Nacional del buen vivir.

Por lo tanto, se debe seguir adelante en la formación inicial, formación continua y permanente, que logren alcanzar la visión de los cuatro pilares de la educación que garantizará la formación humana de los educandos que a su vez garantizan una sociedad mejor a la que vivimos actualmente.

Será necesario una formación integral del docente tanto en el campo intelectual como humanístico, con todos los conocimientos mínimos para impartir su cátedra con seguridad y confianza en sí mismo y transmitirla a sus estudiantes, y humano para saber hacer un alto cuando cree necesario que debe interrumpir su labor educativa para tornarse en el amigo, en el padre o en el hermano de su alumno-a.

### **3.3.6 Síntesis**

Conscientes todos de la necesidad de formación de docentes con el objetivo de mejorar la calidad de educación, unamos esfuerzos, valoremos y respetemos la labor incomparable de los docentes, solo así lograremos llegar a tener una mejor sociedad donde vivir con armonía, paz y tranquilidad.

#### 4 METODOLOGÍA

<b>Universo o agregado</b>	Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años (2005 – 2010)
<b>Ámbito geográfico</b>	Nacional (Ecuador)
<b>Tipo de investigación</b>	Mixta
<b>Técnica de investigación</b>	Encuesta personal Encuesta por correo electrónico
<b>Tamaño y distribución muestral</b>	La propuesta es una muestra de : 12 titulados por investigador (Encuesta) Dos autoridades educativas (Cuestionario)
<b>Cuestionarios</b>	N°1 (para Titulados) N°2 (para Empleadores)
<b>Método</b>	Descriptivo
<b>Diseño de la investigación</b>	Mixto: Cualitativo - Cuantitativo

**Método descriptivo:** “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los **estudios descriptivos** buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier



otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006)

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

El diseño de investigación mixta, tiene varias modalidades, pero, se considerará el **MODELO DE DOS ETAPAS**, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y después otro (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes de cada enfoque.

Esta investigación **descriptiva** tiene como objetivo llegar a conocer la situación actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de los cinco últimos años (2005 – 2010), a través de la información exacta de las actividades de las personas implicadas o seleccionadas para el presente trabajo, con el objetivo de extraer conclusiones significativas y fidedignas. Para cumplir con este objetivo se siguió el siguiente proceso:

- Definir el tema a investigar (Fue entregado por la UTPL).
- Elegir fuentes de información apropiadas para cumplir el objetivo general y específico.
- Seleccionar los cuestionarios a aplicarse (Tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación).
- Realizar observaciones objetivas y exactas.
- Recolección de datos.
- Analizar e interpretar los datos obtenidos en forma clara y precisa.

En esta investigación se ha realizado una recolección de datos en términos cualitativos y cuantitativos. Además el estudio es **tipo encuesta**, la misma que podrá brindar las pautas para evaluar la educación a distancia que brinda la UTPL, elaborando nuevos planes que permitan mejorar el perfil de salida de los Titulados, si ese fuere el caso concluyente. Este tipo de encuesta tiene como propósito conseguir información sobre el tema elegido (variables) y no sobre los individuos.

Además podríamos acotar que el cuestionario a los titulados es de tipo de investigación mixta pues contiene datos cualitativos (datos estadísticos) y cuantitativos (análisis de datos numéricos) en forma paralela. Este enfoque mixto permitió utilizar los dos métodos para responder a distintas preguntas de la tesis.

#### **4.2 Participantes de la investigación**

Los participantes o personas investigadas fueron sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL, quienes designaron un número de 12 Titulados para cada Egresado considerando el lugar de residencia de los investigadores y seminaristas, facilitando de esta forma la dificultad que por sí sola representa una investigación directa a las personas investigadas. En este punto se debe considerar el apoyo y disponibilidad de muchos de los Titulados, pero no se puede generalizar pues hubieron algunas personas que se negaron a colaborar y otras no se logró encontrar, es así que en el presente trabajo los datos estadísticos se realizó con un total de 9 de los 12 Titulados entregados.

En el presente trabajo la población la constituye 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. Ha de tomarse en cuenta que habrá docentes que no se encuentran ejerciendo la docencia y otros sí.

#### **4.3 Técnicas e instrumentos de investigación**

**Instrumentos:** En cuanto a los instrumentos, en la presente investigación se utilizaron dos tipos de cuestionarios los mismos que fueron tomados del ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Los cuestionarios fueron:

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas

#### **4.4 Recursos**

Los recursos necesarios para llevar a cabo la presente investigación fueron:

**4.4.1 Humanos:** Nueve titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, personas que se prepararon por distintos motivos como veremos más adelante y un directivo de una institución educativa que tiene como compañero de labores docentes un titulado de la UTPL.

**4.4.2 Institucionales:** Instituciones en las que laboran los titulados investigados de la ciudad de Quito.

**4.4.3 Materiales:** Para llevar a cabo esta investigación y que queden como referencia se utilizó:

- Cámara fotográfica
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Material auxiliar: esferográficos, lápices, borradores, hojas de apuntes.

**4.4.4 Económicos:** La investigación en sí tiene un costo al alcance de quien desea culminar su preparación, lo que quizá resulta más costoso es el tiempo y dedicación que se debe entregar además de la paciencia y tolerancia con la población a investigar, aunque en su mayoría se mostraron muy educados y colaboradores, además de agradecidos con la UTPL, no así unos cuantos, quienes se mostraron reacios y hasta descorteses.

#### **4.5 Procedimiento**

La elaboración del presente trabajo de investigación se lo realizó con el asesoramiento de los maestros de la UTPL, en una primera instancia se hizo conocer el tema que fue Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación durante los años 2005 – 2010, durante el Seminario de Fin de Carrera. El siguiente paso fue consultar los subtemas entregados, buscar material bibliográfico, realizar los resúmenes apropiados que se encajen con el objetivo de la investigación.

Una vez recibida la información de parte de la UTPL sobre los 12 titulados participantes en la investigación, se procedió a localizar dichas personas, solicitar su tiempo y colaboración para contestar el cuestionario respectivo, se logró así realizar cinco entrevistas personales, agradeciendo de antemano a dichas personas y cuatro colaboraron a través del correo electrónico, igualmente su debido agradecimiento a estos licenciados. En cuanto a los empleadores/directivos, se logró hacerlo a uno de los dos solicitados, pues lograr una entrevista a otra autoridad fue imposible por su hermetismo y falta de tiempo.

Las entrevistas personales se las realizó a través de la comunicación telefónica, en sus casas o trabajos, solicitadas las citas, en un caso se hizo en la casa y en los otros cuatro en sus lugares de trabajo: en las instituciones educativas u otra institución en la que laboran. Fue importante la puntualidad, pues se habían demostrado comprensivos al pedido hecho, así una vez presentada al licenciado o licenciada entrevistada, se inició en un ambiente de amabilidad y cordialidad la entrevista, así mismo hubo quienes prefirieron llenar personalmente el cuestionario y otros quienes prefirieron hablar y uno que se llene, de cualquier forma se pudo notar su entusiasmo por transmitir sus inquietudes, sus necesidades, su gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, se solicitó la colaboración y aceptación para tomar las respectivas fotos, en todos los casos aceptaron. Esta disposición fue un puntal para seguir adelante, pues otros implicados en la investigación se mostraron negativos y no dieron la oportunidad de conocerlos personalmente ni por vía correo electrónico.

A continuación se llenó el Formato de datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, Formato de datos de los empleadores y el Formato de datos generales de los Titulados. Con estos datos estadísticos se procedió a realizar las tablas estadísticas y posteriormente el análisis y tratamiento de la información obtenida.

Una vez realizado el análisis y discusión de los resultados, se procedió a obtener las conclusiones y recomendaciones, las mismas que están en estricta relación con el objetivo de la investigación realizada.

## 5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1 Interpretación y análisis (Ver anexos de gráficos)

Tabla N° 1

#### Titulación de los investigadores

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	3	33.3%
Educación Básica	5	55.6%
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticos	1	11.1%
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra mención		
En otra universidad		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

De los 9 licenciados, 3 tiene el título de Profesores de Educación Inicial, 5 Educación Básica que es el mayor porcentaje y 1 tiene la especialidad de Físico Matemático.

Tabla N° 2

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	3	33.3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)		
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	3	33.3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	11.1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	11.1
Otras situaciones (especifique)	1	11.1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Del total de 9 entrevistados, 3 trabajan como docentes, 3 no lo hacen y 3 no están trabajando, cada situación representa el 33.3 %.

TABLA N° 2-1

<b>Lugar de trabajo de los encuestados que trabajan como docentes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	3	33.3
Rural		
No trabajan o no trabajan como docentes	6	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Los 3 (33.3%) maestros que trabajan en su profesión lo hacen en un sitio urbano, 6 (66.6%) no trabajan o trabajan en un puesto no relacionado con la docencia.

TABLA N° 2-2

<b>Han trabajado antes de su puesto actual, como docentes?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	4	44.4
No	3	33.3
No contesta	2	22.2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>99.9%</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

4 licenciados han trabajado como docentes es decir un 44.4 %, 3 no han trabajado en su campo profesional (33.3 %) y 2 no han dado respuesta (22.2 %).

TABLA N° 2-3

<b>Titulados que trabajan como docentes, trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	
No	3	33.3
No trabajan como docentes	6	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Un 33.3 % que trabaja como docente no tiene otro trabajo, el 66.6 % no trabaja como docente.

TABLA N° 2-4

<b>Titulados docentes desempleados, ¿Cuál es su situación actual?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Prepara carpetas para trabajar en docencia		
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos		
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo		
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)		
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)		
Está tomando cursos de formación continua (especifique)		
Otras situaciones (especifique)	2	22.2
Están trabajando	7	77.8
TOTAL	9	100.00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

77.8 % están trabajando sea como docente o no y el 22.2 % no.

TABLA N° 3

<b>Tipo de Institución en la que han trabajado o trabajan los titulados docentes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Institución educativa fiscal		
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	6	66.7
Institución educativa fiscomisional		
No han trabajado	3	33.3
TOTAL	9	100.00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

66.7 % de los titulados trabajan o han trabajado en una institución particular y el 33.3 % no han trabajado como docentes.

TABLA N ° 3-1

<b>Nivel de la Institución en la que han trabajado o trabajan los titulados docentes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	1	11.1
Básico	5	55.6
Bachillerato		
Superior		
No han trabajado	3	33.3
TOTAL	9	100.00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

11.1 % trabaja en el nivel inicial, 55.6 % en el nivel básico y 33.3 % no trabajan en la docencia.

TABLA N°4

Los titulados docentes han trabajado o trabajan en el ámbito de especialidad	f	%
Si	6	66.7
No	0	0
No trabajan como docentes	3	33.3
TOTAL	9	100.00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

66.6 % trabajan o han trabajado en el ámbito de especialidad y el 33.3 % no lo han hecho.

TABLA N° 4-1

Especialidad en la que trabajan o han trabajado los titulados docentes	f	%
Educación Infantil	1	11.1
Educación Básica	5	55.6
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra (especifique)		
No trabajan como docentes	3	33.3
TOTAL	9	100.00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

11.1 % trabaja en la especialidad de Educación Infantil, el 55.6 % en Educación Básica y el 33.3 % no trabaja como docentes.

TABLA N° 5

Tipo de relación que tienen o tenían con la Institución en la que laboran o laboraban	f	%
Nombramiento		
Contrato indefinido	3	33.3
Contrato ocasional	2	22.2
Reemplazo		
Otras (especifique)	1	11.1
No trabajan como docentes	3	33.3
TOTAL	9	99.9%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

33.3 % trabaja con un contrato indefinido, 22.2 % con contrato ocasional, 11.1 % tiene otra situación y el 33.3 % no trabaja.



TABLA N° 6

<b>Tipo de relación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	5	55.6
A tiempo parcial	1	11.1
Por horas		
Otras (especifique)		
No trabajan como docentes	3	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.00 %</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

55.6 % trabaja a tiempo completo, 11.1 % a tiempo parcial y el 33.3 % no trabajan.

TABLA N° 7

<b>Tiempo que trabaja o ha trabajado como docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 años	4	44.4
6-10 años	1	11.1
11-15 años	1	11.1
15-+ años		
NC-5		
No trabaja ni ha trabajado como docente	3	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>99.9</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El 44.4 % trabaja o han trabajado como docente por un tiempo de hasta 5 años, el 11.1 % tienen un tiempo de 6 a 10 años, igual porcentaje de 11 a 15 años y el 33.3 % no trabajan ni han trabajado como docentes.

TABLA N° 8

<b>Al inicio de los estudios trabajaba ya como docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	6	66.7
No	2	22.2
No contesta	1	11.1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Un 66.7 % ya trabajaban como docentes al iniciar sus estudios, el 22.2 no trabajaban como docentes y el 11.1 % no contesta.

TABLA N° 8-1

<b>Tiempo que tardó en encontrar trabajo luego de la titulación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 Años	0	0
1-2 Años	0	0
2-+ Años	0	0
NC-4	0	0
TOTAL	0	0

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Todos los titulados ya estaban trabajando antes de obtener la titulación, 0 %.

TABLA N° 9

<b>Tipo de empresa en la que trabaja o trabajaba como no docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	2	22.2
Empresa privada	3	33.3
Empresa familiar	1	11.1
Trabajador/a por cuenta propia		
No trabaja	3	33.3
Total	9	99.9 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El 22.2 % trabaja o ha trabajado como no docente en administración pública, el 33.3 % en una empresa privada, 11.1 % familiar y 33.3 % no trabaja.

TABLA N° 10

<b>Título exigido por la Institución para el puesto que ocupa u ocupaba</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	11.1
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	3	33.3
Ninguna/ No se exige titulación	2	22.2
No trabajan	3	33.3
TOTAL	9	99.9 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El título exigido para los puestos que ocupan o ocupaban es un 11.1 % de cuarto nivel, el 33.3 % de tercer nivel y el 22.2 % no exigen titulación.

TABLA N° 11

Tipo de relación laboral que tienen o tenían	f	%
Laboral indefinida	3	33.3
Laboral de duración determinada	3	33.3
Otras situaciones (especifique)		
No trabajan	3	33.3
TOTAL	9	99.9 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

En un porcentaje del 33.3 % tienen relación laboral indefinida y duración determinada.

TABLA N° 12

Relación laboral	f	%
A tiempo completo	6	66.7
A tiempo parcial	1	11.1
Por horas		
Otras (especifique)		
No contestan	2	22.2
TOTAL	9	100.00 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

La relación laboral a tiempo completo es del 66.7 %, el 11.1 % a tiempo parcial y 22.2 % no contestan.

TABLA N° 13

Tiempo que trabaja o trabajó en un puesto docente	f	%
0-5 Años	5	55.6
6-10 Años		
11-15 Años		
15-+ Años	1	11.1
No trabajan	3	33.3
TOTAL	9	100.00 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Como docente trabajan o han trabajado 55.6 % por un tiempo de hasta 5 años, 11.1 % más de 15 años y el 33.3 % no trabajan.

TABLA N° 14

<b>Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo no docente desde la titulación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 Años	1	11.1
1-2 Años	1	11.1
2-+ Años		
NC-4		
Trabajaba	3	33.3
No trabajan	4	44.4
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>99.9 %</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

En relación al tiempo que tardaron en conseguir un empleo no docente desde la titulación, el 11.1 % le llevó de 0 a 1 año, otro 11.1 % de 1 a 2 años, el 33.3 % ya trabajaba y el 44.4 no trabajan.

TABLA N ° 15

<b>Tiempo que han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 Años	6	66.7
1.1-2 Años		
2.1-3 Años		
3.1-4 Años		
4.1-5 Años	3	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.00 %</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El 66.7 % han trabajado de 0 a 1 año como docentes desde que obtuvieron la titulación y el 33.3 % tienen un tiempo de 4.1 a 5 años.

TABLA N° 16

<b>Tiempo que han trabajado como no docentes desde que obtuvieron la titulación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 Años	4	44.4
1.1-2 Años	1	11.1
2.1-3 Años	2	22.2
3.1-4 Años		
4.1-5 Años	1	11.1
NC-6	1	11.1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>99.9 %</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El 44.4 % han trabajado como no docentes por un tiempo de 0 a 1 años, 11.1 % de 1.1 a 2 años, 22.2 % de 2.1. a 3 años, 11.1 % de 4.1 a 5 años y otro 11.1 % no contesta.

TABLA N° 17

<b>Cambio de residencia por su trabajo actual o último trabajo</b>	f	%
Si	2	22.2
No	5	55.6
No contesta	2	22.2
TOTAL	9	100.00 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El 22.2 % cambió de residencia por su trabajo actual o último trabajo, el 55.6 % no tuvo que hacerlo y el 22.2 % no contesta.

TABLA N° 18

<b>Habla una segunda lengua</b>	f	%
Quichua		
Inglés	2	22.2
Francés		
Portugués		
Otros (especifique)		
No	6	66.7
No contesta	1	11.1
TOTAL	9	100.00 %

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Del total de 9 encuestados, el 22.2 % habla como segunda lengua el inglés, el 66.6 % no habla otra lengua y el 11.1 % no contesta.

TABLA N° 19

<b>Manejo de la informática</b>	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Paint, del Internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, geogle, facebook, twiter	9	100
No	0	0
TOTAL	9	100,00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Del total de 9 encuestados sobre el manejo de la informática el 100 % contesta sí.

TABLA N° 20

<b>Actualización profesional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	5	33.3
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	1	6,7
Tema relacionados con su área de formación (especifique)	2	13.3
Organización y Gestión de centros educativos	1	6.7
Diseño y Planificación Curricular	2	13.3
Educación en valores	4	26.7
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) Especifique		
No me interesan		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100.00 %</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Sobre actualización profesional, un 33.3 % le interesa Didáctica y Pedagogía, 6.7 % informática, 13.3 % Educación Especial, 6.7 % Organización y Gestión de centros educativos y un 26.7 % Educación en valores.

TABLA N° 21

<b>Ha mejorado su situación de vida luego de titularse en la UTPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	5	55.6
Probablemente si	2	22.2
Indeciso	2	22.2
Probablemente no		
Definitivamente no		
<b>TOTA</b>	<b>9</b>	<b>100.00 %</b>

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

De los 9 encuestados, 5 es decir un 55.6 % cree que su situación de vida ha mejorado, 2 (22.2 %) cree que probablemente sí ha mejorado y otras 2 (22.2 %) se muestran indecisos.

TABLA N° 22

**Género y años cumplidos de los titulados**

<b>Edad \ Género</b>	<b>FEMENINO</b>		<b>MASCULINO</b>		<b>TOTAL</b>
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
20 - 30 años	2	22.2			2
31 - 40 años	3	33.3			3
41 - 50 años	3	33.3	1	11.1	4
61 - 60 años					
más de 61 años					
No contesta					

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

De los 9 encuestados, 8 son mujeres, entre los 20 y 30 años el 22.2 %, entre 31 a 40 años un 33.3 % y de 41 a 50 años un 33.3 %. Un encuestado pertenece al sexo masculino y está entre los 41 a 50 años, un 11.1 %.

TABLA N° 23

Provincia de residencia y Centro Asociado	f	%
Provincia de Residencia Pichincha	9	100.00 %
Centro Asociado Quito	9	100.00 %
TOTAL	9	100,00%

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a los Titulados de la UTPL (2005-2010)

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

Todos los encuestados, 100 % viven en la provincia de Pichincha y pertenecen al Centro Asociado Quito.

### TABLAS ESTADÍSTICAS RESPECTO AL EMPLEADOR ENTREVISTADO

Tabla N° 24

#### Tipo de establecimiento educativo

	f	%
Fiscal		
Particular	1	100
Fiscomisional		
TOTAL	1	100

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a un empleador.

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El empleador entrevistado trabaja en una institución particular.

Tabla N° 25

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

	f	%
Sí	1	100
No		
TOTAL	1	100

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a un empleador.

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El empleador entrevistado manifiesta que si ha recibido solicitudes de empleo.

Tabla N° 26

**¿Requiere de más personal docente?**

	f	%
Sí		
No	1	100
TOTAL	1	100

**Fuente:** Porcentajes obtenidos de la encuesta realizada a un empleador.

**Elaboración:** Mery Hidalgo M.

El empleador entrevistado manifiesta que no requiere de más personal docente.

## 5.2 Discusión

Del presente trabajo podemos acotar que la mayoría de docentes están preparados en la Educación Básica (55.6%), ocupando un segundo lugar la Educación Infantil con un 33.3 %, la especialidad en ramas ocupa un mínimo porcentaje, 11.1 %.

Se puede también observar que el 33.3 % está ejerciendo su profesión y en el nivel de su preparación, mientras que un buen porcentaje se dedica a otra labor, lo que sustenta lo dicho anteriormente en el marco teórico, que debido al aspecto económico optan finalmente por dedicarse a otro trabajo donde se le reconozca su esfuerzo. De quienes laboran en el campo profesional, también lo hacen en el área urbana y son quienes manifiestan interés por la capacitación en su ámbito ocupacional como es la Didáctica y la Pedagogía, lo que hace ver la preocupación de los maestros por mejorar su labor educativa, su necesidad de una formación inicial, continua y permanente. Igualmente se puede notar que es el sexo femenino el que prima en esta labor, la contratación es la particular que como decíamos, la dificultad o el padrinazgo que existía para ingresar al magisterio hacía que se ubiquen en instituciones particulares, actualmente con los cambios para el ingreso, todos tienen la misma oportunidad, ya dependerá del interés de cada uno. Con las nuevas políticas educativas, se espera que los maestros alcancen la preparación óptima para ejercer su función, logrando a su vez la formación integral, humana y científica de los educandos, así lo demuestra el interés por actualizarse profesionalmente y en valores, lo que influirá en su trabajo.

Solo un mejor contexto laboral: entorno educativo, equidad de género y el merecido reconocimiento impulsará la calidad de la educación, función que deberá ser cumplida por los maestros los mismos que deberán estar en plena disposición y voluntad de



llevarlo a cabo, en este caso las presiones y sanciones no contribuirán a mejorar la situación actual. Los mejores profesionales serán quienes dejen su trabajo y quien quita que solo quienes no tienen vocación sigan en el ejercicio de la docencia sino se da el debido valor al esfuerzo de los docentes, así lo demuestra el presente trabajo, pues los implicados han manifestado que con un salario tal no pueden decidirse por cumplir con su preparación profesional aunque esa su vocación.

### **5.2.1 Caracterización socio demográfica**

Revisados y analizados los resultados de las tablas estadísticas podemos decir que los 9 investigados tiene una titulación de nivel Pregrado todos, inclinándose por la Educación Básica; en este periodo investigado no se han preparado en el nivel Postgrado. Podemos notar que de los encuestados, un número mínimo trabaja como docente en el sector urbano, y que es en su mayoría las mujeres las que se dedican a esta profesión y además el interés u objetivo es quedarse laborando en la provincia de residencia y de hecho es donde se prepararon. La decisión de estudiar la toman principalmente por mejorar su nivel social, por sentirse realizados como personas, aunque podemos ver que a la hora de elegir entre trabajar en su profesión o percibir un mejor salario, la elección será esta última. Esto nos puede inducir a pensar que no es la preparación la que obliga a elegir un trabajo para el que no están preparados sino el reconocimiento económico bajo para la gran labor que realiza un maestro.

Ver Tablas N° 1, 2-1, 22 y 23.

### **5.2.2 Situación laboral**

La situación laboral de los titulados de la UTPL, es inquietante pues la mayoría no está laborando en el campo de su preparación profesional, pero esto no debido a la calidad de la enseñanza, ni a su importancia para mejorar la condición de vida de cada persona, pues un gran porcentaje piensa que si ha mejorado su condición de vida, sino por el poco reconocimiento a su esfuerzo, tanto en lo profesional como en lo económico.

Si observamos los resultados de las tablas estadísticas respectivas, se concluye que un porcentaje inferior trabaja como docente y en su nivel de especialidad de Educación

Básica, manteniéndose en su mayoría por varios años, y una gran porcentaje no ha trabajado en la profesión, las personas de mayor edad son las que se mantienen en su trabajo pues iniciaron sus estudios cuando ya trabajaban, quizá esta necesidad de ser tituladas les impulsó a decidirse por estudiar para docentes; los jóvenes prefieren abrirse campo en otros lugares donde sea mejor reconocido su esfuerzo.

Ver Tablas N° 2, 2-2,2-3, 2-4, 4, 4-1, 7, 8, 8-1,14, 15, 16, 17, 21.

### **5.2.3 Contexto laboral**

El campo en el cual se desenvuelven los titulados de la UTPL, es en instituciones particulares en su totalidad y en el nivel de su titulación, la gran mayoría lo está haciendo o están preparados/as para el nivel de educación básico, el contexto a nivel particular quizá está influido por la dificultad que presentaba, lograr un nombramiento, ahora en la actualidad no está fácil tampoco, pero podría decirse que la oportunidad la tienen todos y todas, aunque el proceso de ingreso es largo, pero debemos intentarlo, demostrar nuestras capacidades en las que estamos suficientemente preparados, tener paciencia y dar el primer paso que es presentar la documentación exigida, luego vendrán las evaluaciones, las clases demostrativas y esperar la calificación obtenida, queda la esperanza que se esté haciendo honestamente, ya no influyen los padrinos o amistades que se tenga. Ver Tablas N°3, 3-1, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13.

También es penoso, ver como empleadores que necesitan de maestros, piden como requisito de gran peso la experiencia, si se reflexiona un poco, ¿quién termina su preparación profesional con años de experiencia? Podría decirse que nadie, todos necesitan una oportunidad a más de la práctica que suele hacerse, para adquirir experiencia, si no se abre las puertas a los titulados recientes, ¿cuándo van a poder tomar la tan solicitada experiencia? Otro punto es, que se pida responsabilidad, puntualidad, honestidad, colaboración y comunicación, esto no necesita de experiencia sino mas bien de voluntad y deseos de ser mejores.

### **5.2.4 Necesidades de formación**

La tecnología avanza vertiginosamente, los maestros no pueden quedarse estancados en su formación inicial, la misma debe ser continua y permanente, se ve que ninguna de las

personas que intervienen en esta investigación hablan una segunda lengua, a pesar de que hoy por hoy es muy necesario el idioma inglés por ser uno de los idiomas universales. No así, en el manejo de la informática, donde por el contrario, todas las personas participantes tienen conocimientos suficientes para la comunicación a través de las TICs. Puede notarse también o concluirse que conscientes de la necesidad y responsabilidad de los maestros/as en la formación de los/as estudiantes para lograr un cambio de la actual sociedad, priorizan una actualización profesional en Didáctica y Pedagogía, bases quizá para llegar a la esencia misma de niños, niñas, adolescentes y aún adultos. Ver tabla N° 20

El Ministerio de Educación del Ecuador ha tomado ya la iniciativa de brindar la actualización a quienes realizan la tarea más loable como es formar seres humanos, para no desalentar el interés de aquellos, es urgente e importante valorar el trabajo que realizan, no se puede comparar todos los demás trabajos que incluso pueden ser más duros físicamente con el de estar por casi 6 horas diarias con un grupo no menor de veinte estudiantes, veinte voces, veinte opiniones, veinte niños cada uno con sus propios problemas, escuchando al uno, sin saber cómo solucionar las dificultades de hogar del otro, no es nada fácil, parece que falta hacer énfasis que querer obligar al maestro estar 8 horas diarias en la institución, buscándole tarea con tal que cumpla el horario, no será la solución, es mucho más fácil manejar máquinas, atender al público adulto aún con sus diferentes caracteres, la solución para mejorar la calidad de la educación, no es ni será mantenerle al maestro 8 horas diarias en el salón de clase o de profesores, esto solo puede llevarlo a crear una rebeldía quizá, un malestar, un no querer hacer lo mejor, a cansarlo y volver a la monotonía de trabajar por trabajar. Si esto se llega a hacer realidad, de nada o de poco servirá el aumento salarial que esté por recibir. Es de esperarse que una medida de horario no dañe la solución esperada con el aumento económico que se dé. El aumento económico ha estimulado a los maestros a actualizarse, a reflexionar que deben dar lo mejor de sí mismo, pero si por otro lado le imponemos un horario tan extenso, no se logrará mayor cosa. Seguirá el cumplimiento por cumplir, por no perder el puesto.

## **6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

En relación al objetivo de la situación socio demográfica, una vez terminada esta investigación, se puede concluir que la profesión de maestros todavía está dominada por el género femenino y que las maestras de una edad adulta son las que se mantienen en el ámbito de su profesión. También ha favorecido su aceptación al ejercicio de su preparación, que no implicó cambio de residencia y su trabajo es en el sector urbano.

La situación laboral de los titulados de la UTPL, es inquietante pues la mayoría no está laborando en el campo de su preparación profesional, pero esto no debido a la calidad de la enseñanza, ni a su importancia para mejorar la condición de vida de cada persona, pues un gran porcentaje piensa que si ha mejorado su condición de vida, sino por el poco reconocimiento a su esfuerzo, tanto en lo profesional como en lo económico.

Igualmente la poca oportunidad que tiene un titulado para ingresar al Ministerio de Educación, hace que de los tres maestros que laboran en su especialidad y se dedican a la docencia, lo hacen en instituciones particulares, es de esperar que con los nuevos cambios que se han hecho para lograrlo, el contexto laboral de los Titulados de la UTPL sea en el campo fiscal.

Los maestros demuestran responsabilidad opinando que es necesario una formación y actualización inicial, continua y permanente, debe por tanto apoyarse a este grupo de personas, en quien ha recaído nuevamente la formación de niños, adolescentes y jóvenes. Conscientes de ello, se nota la necesidad de prepararse aún más en Didáctica y Pedagogía, bases para saber llegar al interior, al fondo de los educandos, todo basado en el amor que no deja de lado la disciplina, que rescata los valores que harán de nuestra sociedad un lugar mejor para vivir con tranquilidad, seguridad y confianza.

## **6.2 Recomendaciones**

De acuerdo a los objetivos planteados al inicio de la investigación, la situación socio demográfica podrá cambiar con el cambio en el trato y estímulo a los maestros, se vencerá la discriminación poniendo en práctica la equidad de género, brindando iguales oportunidades en los diferentes niveles educativos tanto a hombres como a mujeres.

Para ampliar el campo laboral de los Titulados de la UTPL, debe animarse a los Titulados a que presenten su documentación en el Ministerio de Educación, revestirse de paciencia, porque el proceso es largo y agotador, rendir evaluaciones, dar clases demostrativas, esperar los resultados y disponerse para aceptar el lugar de trabajo que le ofrezcan.

En cuanto a la oportunidad que se debe dar a los recién Titulados, es menester llegar a los empleadores y autoridades en general, a su lado más humano y comprensivo, hacer quizá campañas de concienciación sobre la oportunidad que necesitó cada quien al iniciarse en su labor educativa, es la misma que necesitan quienes viene atrás de ellos.

Debe valorarse y estimularse a la profesión que es la base de todas las demás, que es la base de la sociedad.

## 7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Díaz Barriga (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw-Hill

García Aretio, L (2001) Una propuesta de evaluación de la calidad de la Educación Superior a Distancia. Madrid: UNED

González, M. (2004 b, 2006) Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades, Iberoamericana de Educación n° 43/6

Hernández R., Fernández, C., & Baptista, P. (1999) Metodología de la Investigación Científica. México: Infagon Web S.A.

[www.CartaMagnaEcuador](http://www.CartaMagnaEcuador)

CARTA MAGNA DEL ECUADOR:

[www.wikipedia.org/](http://www.wikipedia.org/)

DELORS, Jacques (1996) La Educación encierra un tesoro UNESCO :

[www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)

[www.ecuadorinmediato.com.2011-02-20](http://www.ecuadorinmediato.com.2011-02-20)

HERNÁNDEZ, Francesc, BELTRÁN, José (2002) Formación inicial y continua de los Docentes en España:

[www.mtas.es.Fuente](http://www.mtas.es.Fuente): ECVT 2002

LEY DE EDUCACIÓN:

[www.andes/gc](http://www.andes/gc) 2011-01-12

Los prejuicios sexistas de la profesión docente:

[www.download.ei-ie.org/](http://www.download.ei-ie.org/)

MAJÓ, Joan, MARQUES, Pere (2001) La revolución educativa en la era de la internet:

[www.peremarques.net/docentes.htm](http://www.peremarques.net/docentes.htm)

[www.peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf](http://www.peremarques.pangea.org/dioe/competencias.pdf)

MALDONADO, Stella (2008) Calidad Educativa y Condiciones de Enseñanza Aprendizaje:

[www.agenciacta.org.ar/article1311.html](http://www.agenciacta.org.ar/article1311.html)

[www.mila97milagros.spaces.live.com](http://www.mila97milagros.spaces.live.com)

[www.plandecenalde laeducación](http://www.plandecenalde laeducación)

- MURILLO, Javier (2006) Modelos innovadores en la formación inicial docente:

[www.unesco.cl.kipus](http://www.unesco.cl.kipus)

PLAN DECENAL DE DESARROLLO:

[www.senplades.gov.ec](http://www.senplades.gov.ec)

UNESCO, Situación Laboral Docente:

[www.unesdoc.unesco.org/images,2006](http://www.unesdoc.unesco.org/images,2006)

Gráfico N° 2  
**Titulación de los investigadores**

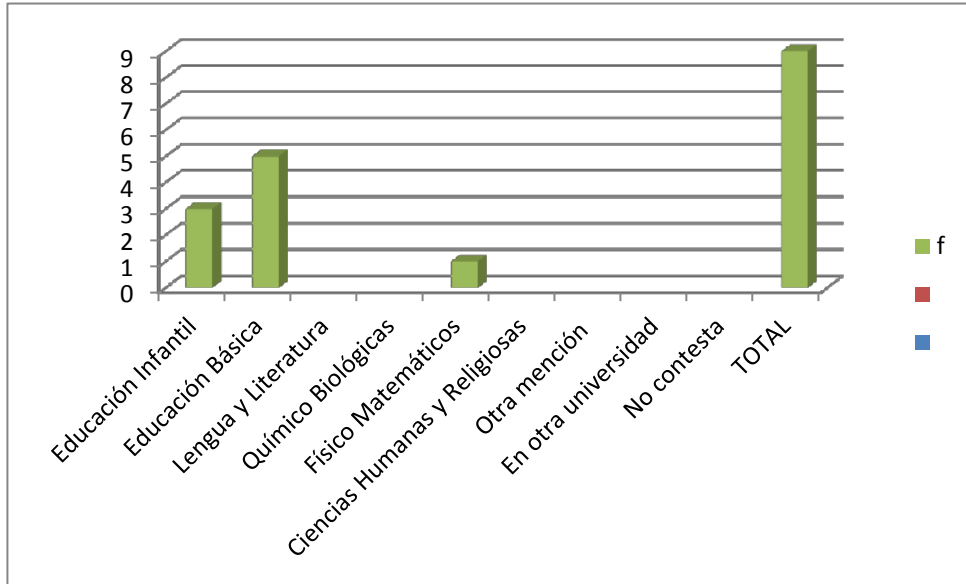


Gráfico N° 3  
**Situación laboral actual**

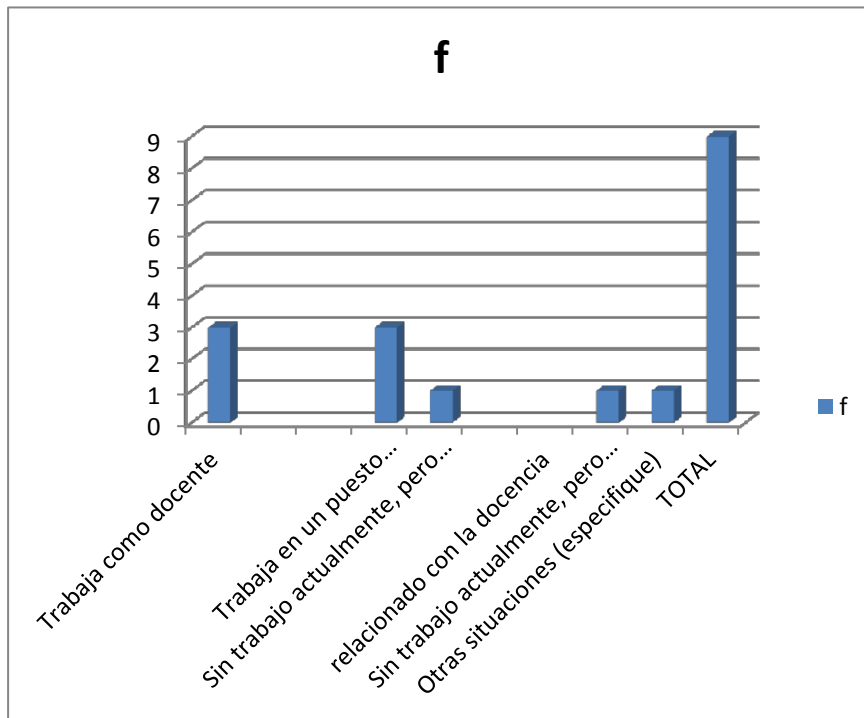




Gráfico N° 4

Lugar de trabajo de los encuestados que trabajan como docentes

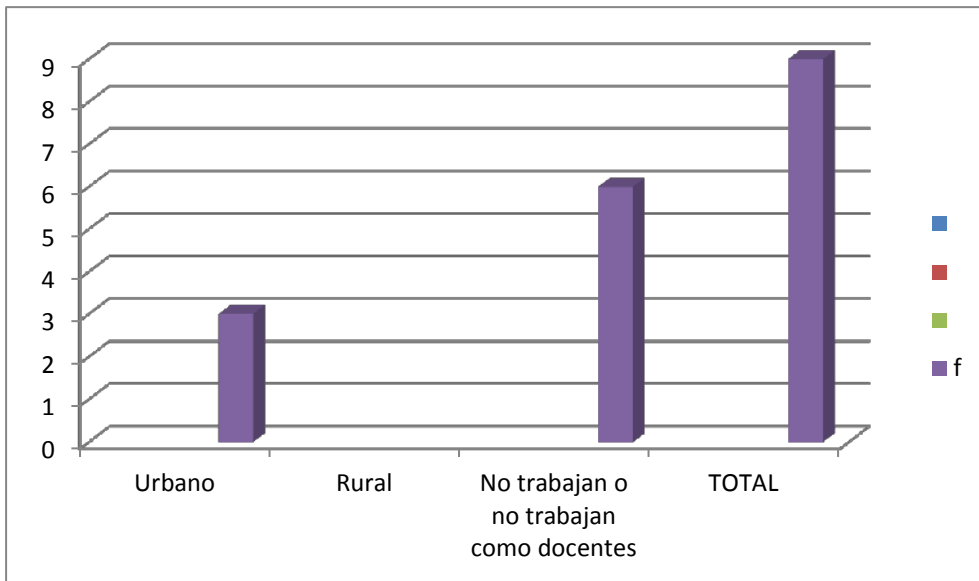


Gráfico N° 5

Han trabajado antes de su puesto actual como docentes?

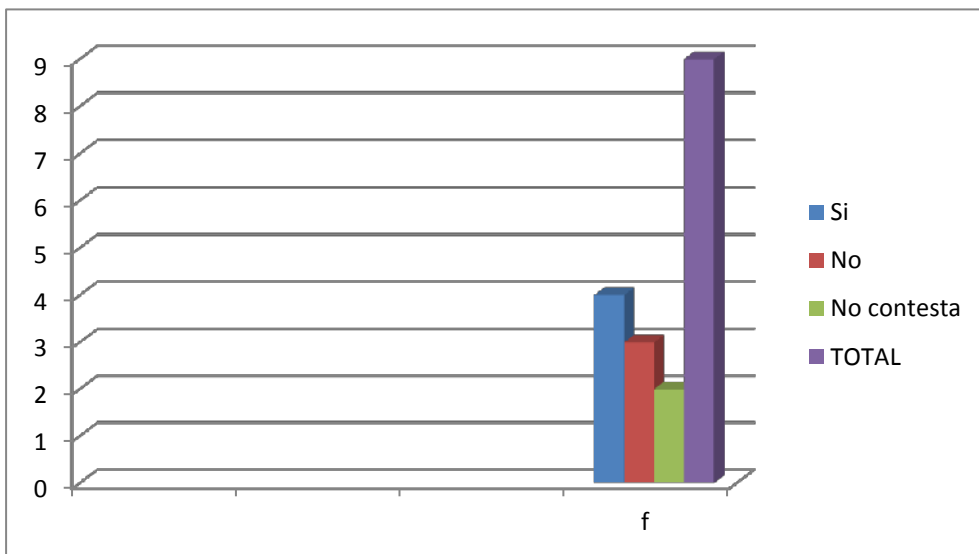


Gráfico N° 6

Titulados que trabajan como docentes, trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia

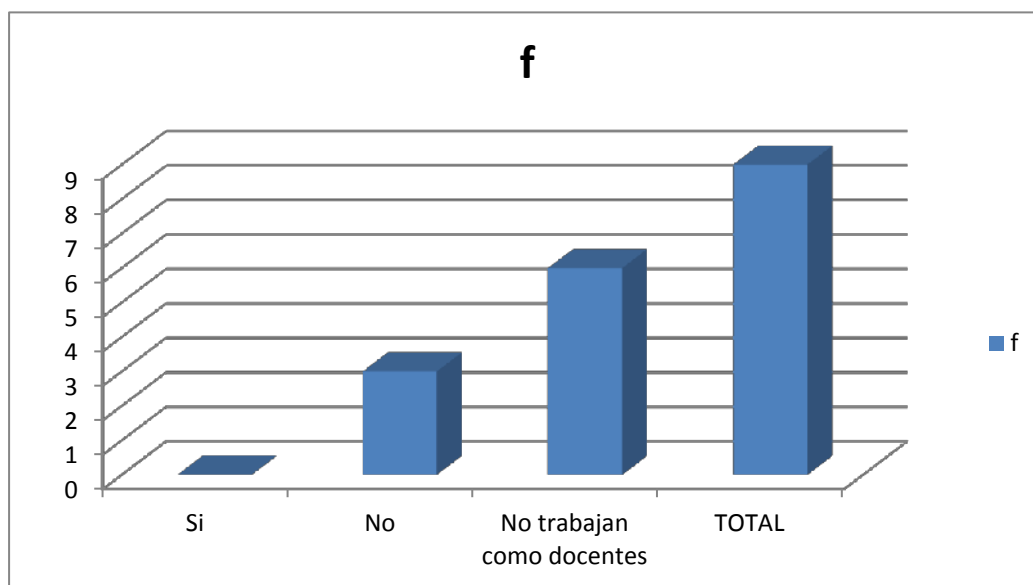


Gráfico N° 7

Titulados docentes desempleados, ¿Cuál es su situación actual?

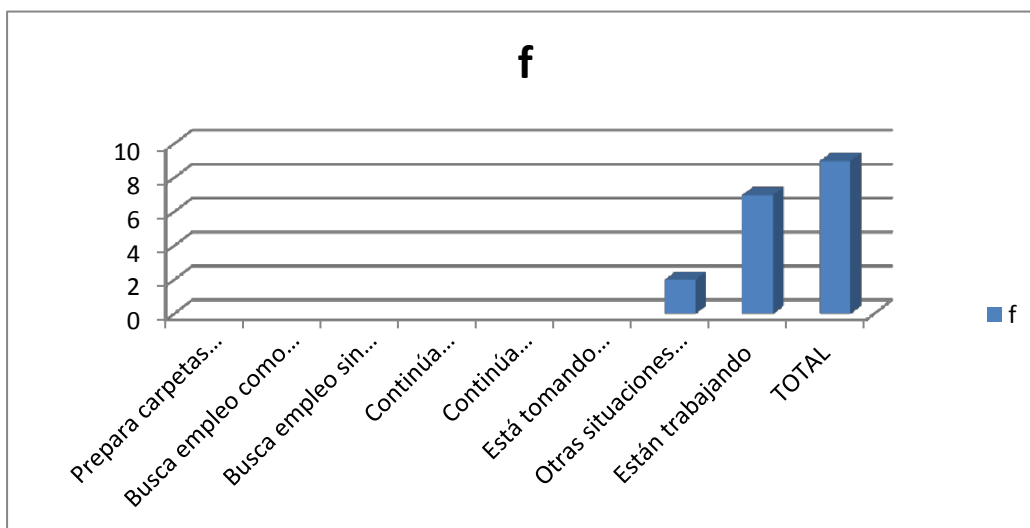


Gráfico N° 8

**Tipo de institución en la que han trabajado o trabajan los titulados docentes**

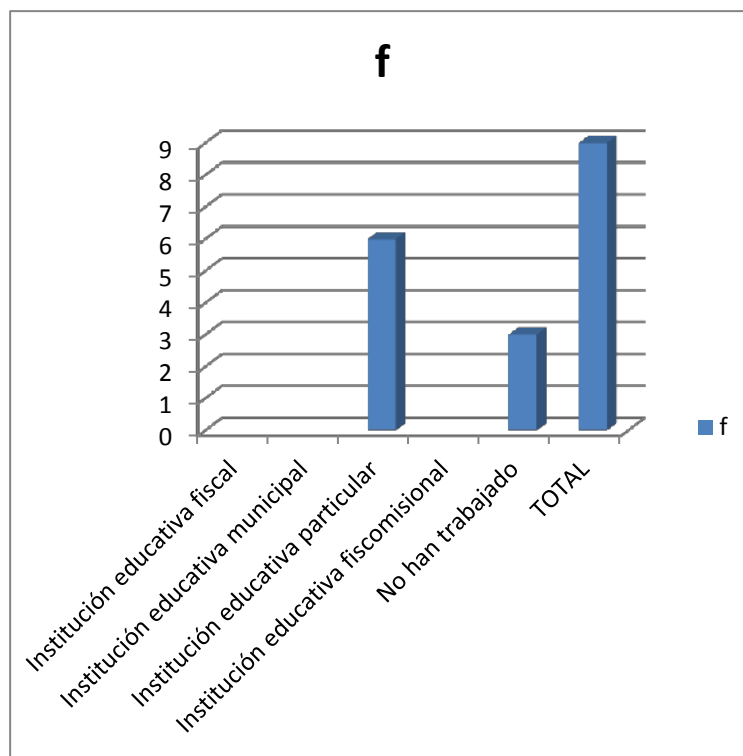


Gráfico N° 9

**Nivel de la institución en la que han trabajado o trabajan los titulados docentes**

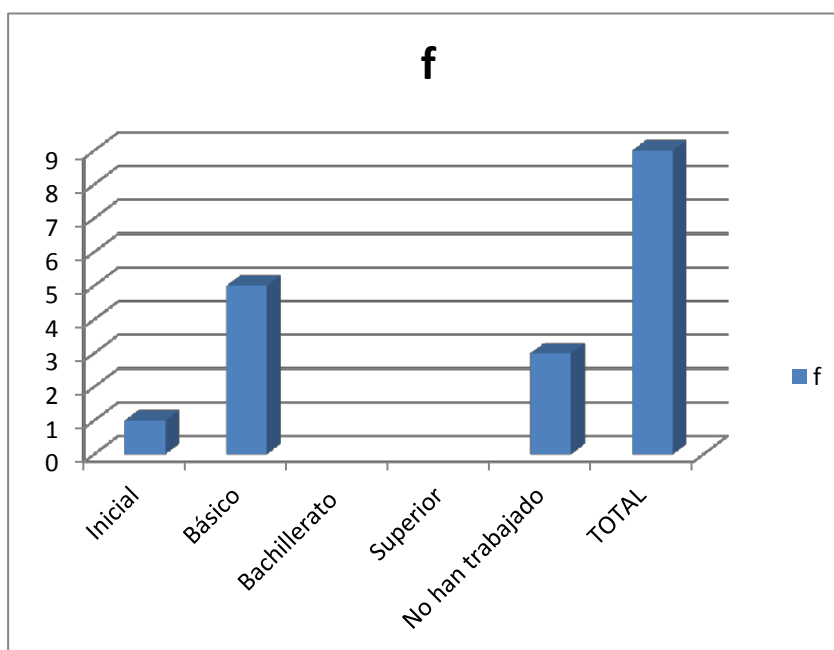


Gráfico N° 10

Los titulados docentes han trabajado o trabajan en el ámbito de especialidad

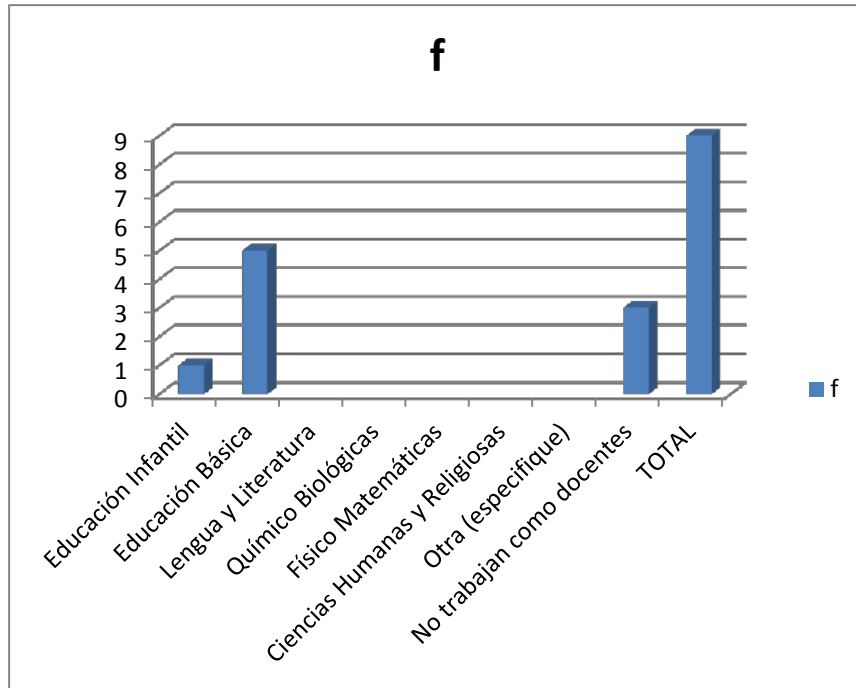


Gráfico N° 11

Especialidad en la que trabajan o han trabajado los titulados docentes

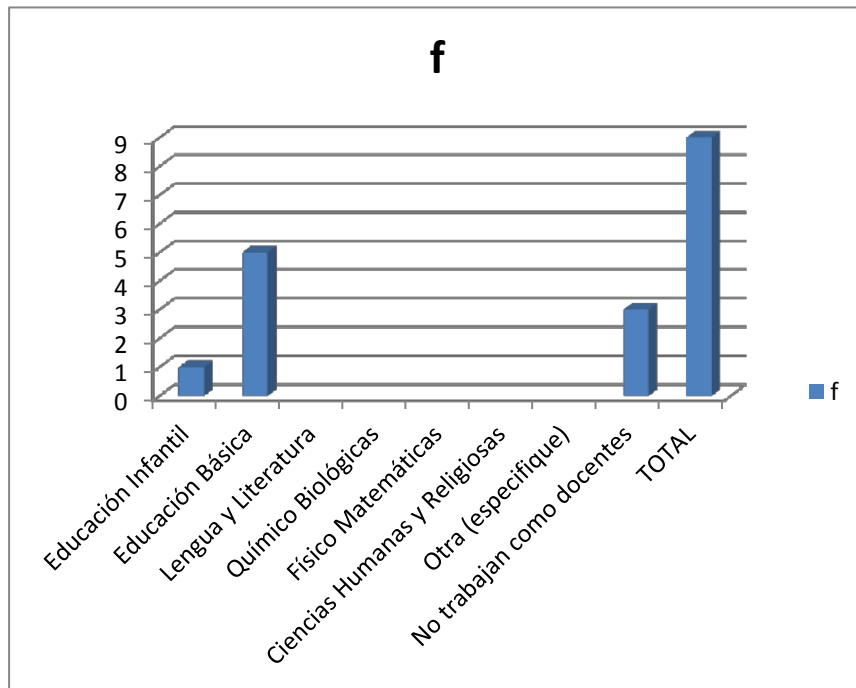


Gráfico N° 12

Tipo de relación que tienen o tenían con la institución en la que laboran o laboraban

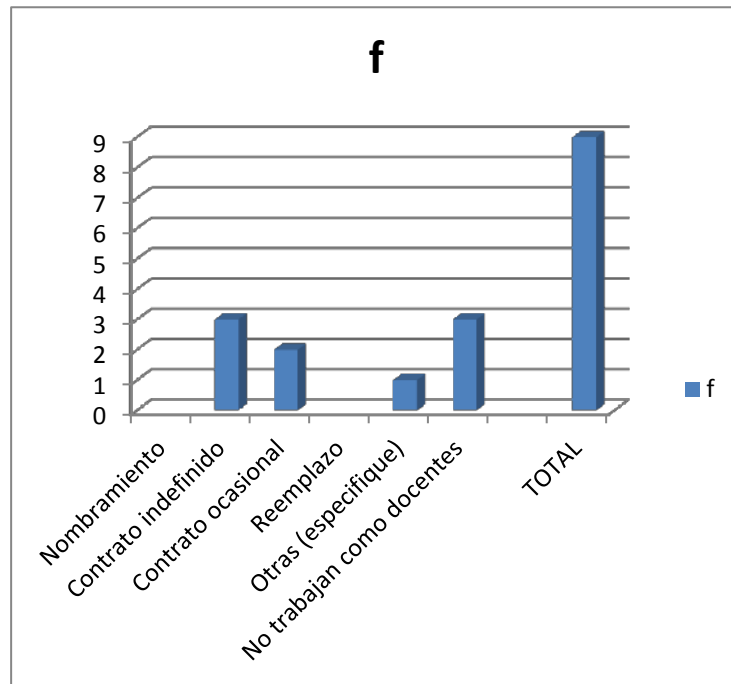


Gráfico N° 13

Tipo de relación laboral

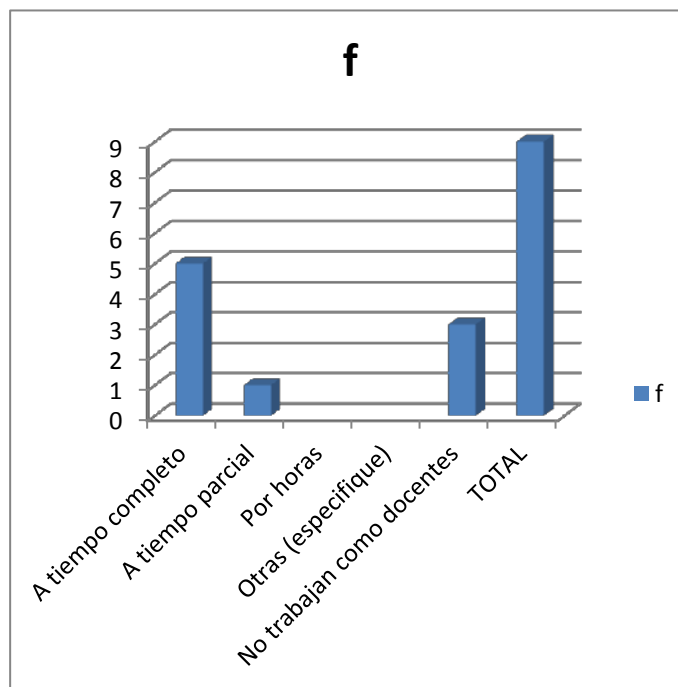


Gráfico N° 14

Tiempo que trabaja o ha trabajado como docente

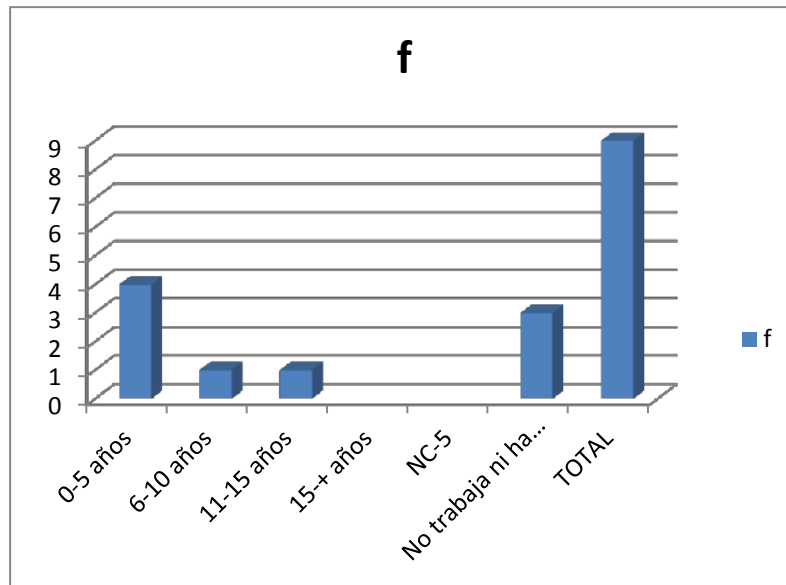


Gráfico N° 15

Al iniciar los estudios trabajaba ya como docente

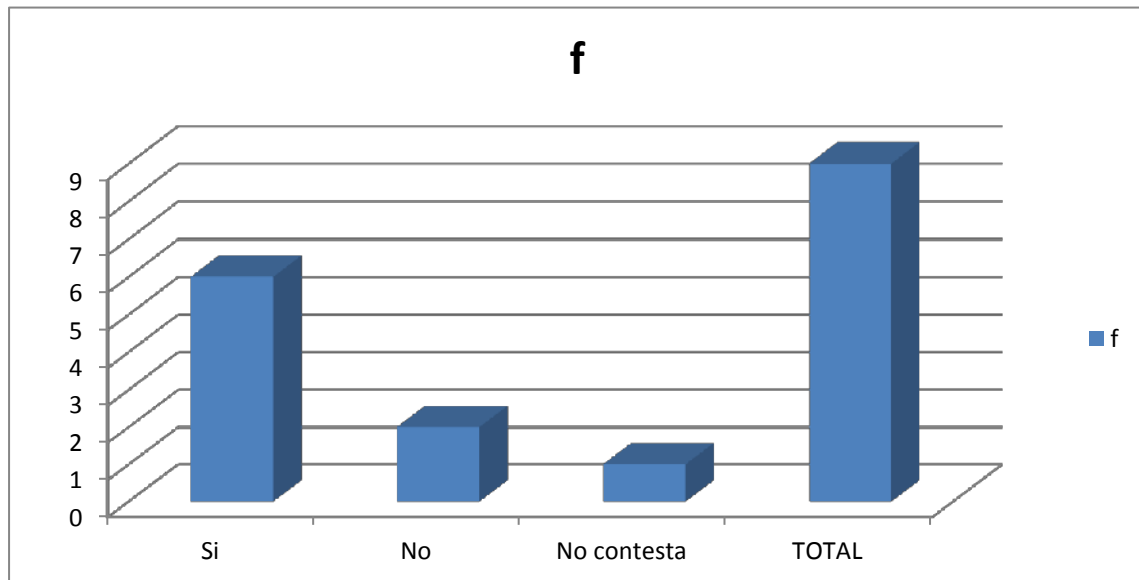


Gráfico N° 16

Tiempo que tardó en encontrar trabajo luego de la titulación

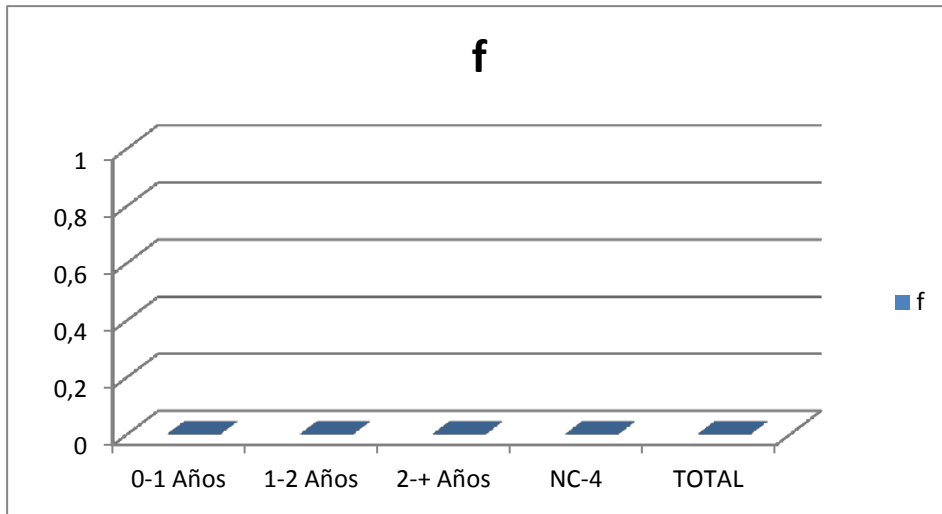


Gráfico N° 17

Tipo de empresa en la que trabaja o trabajaba como no docente

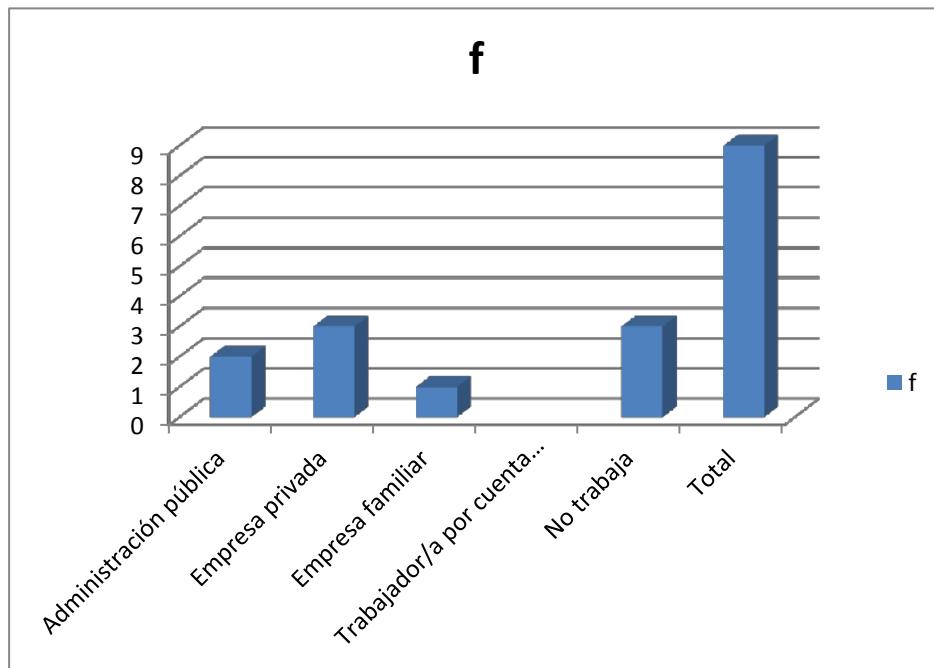


Gráfico N° 18

Título exigido por la institución para el puesto que ocupa u ocupaba

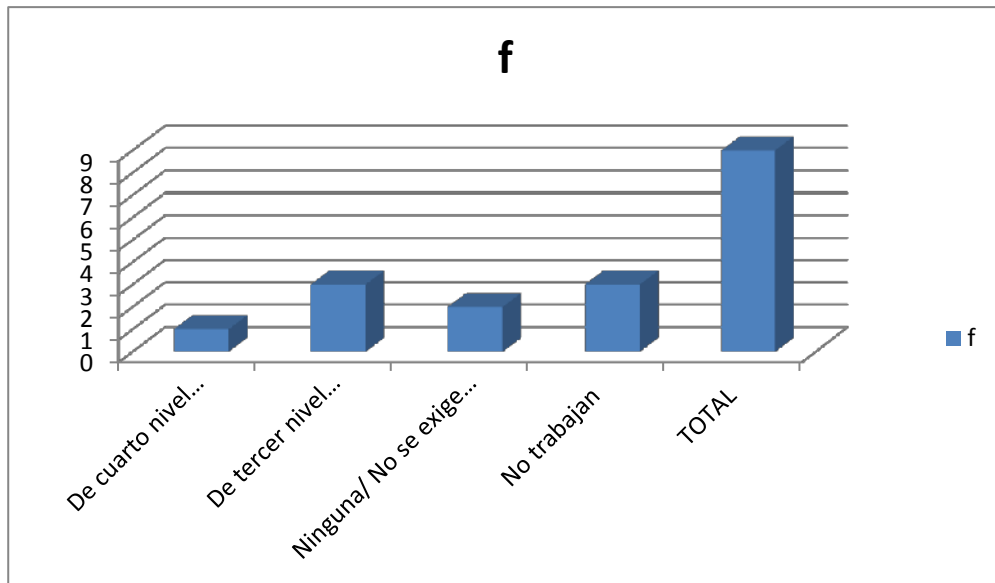


Gráfico N° 19

Tipo de relación laboral que tienen o tenían

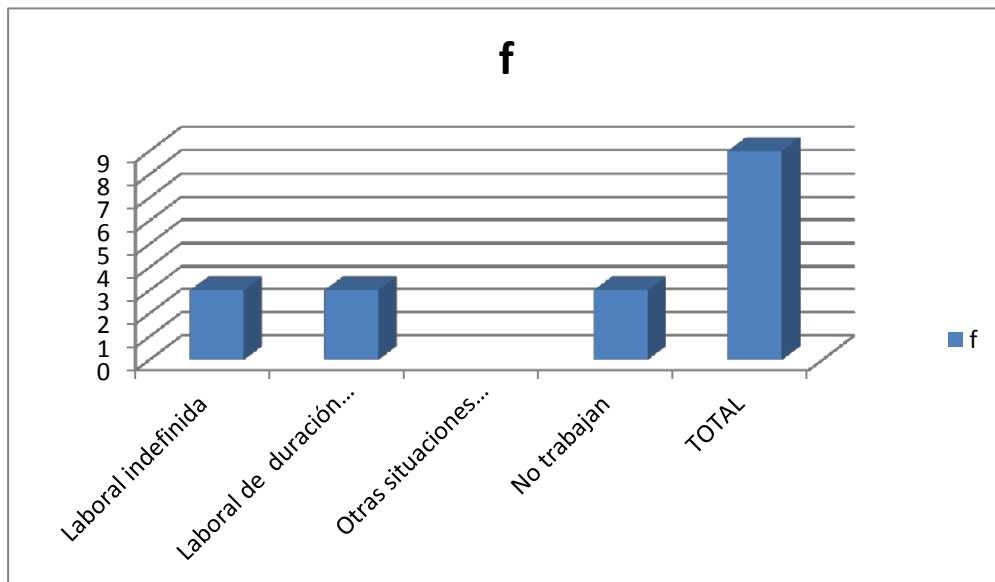




Gráfico N° 20

Relación laboral

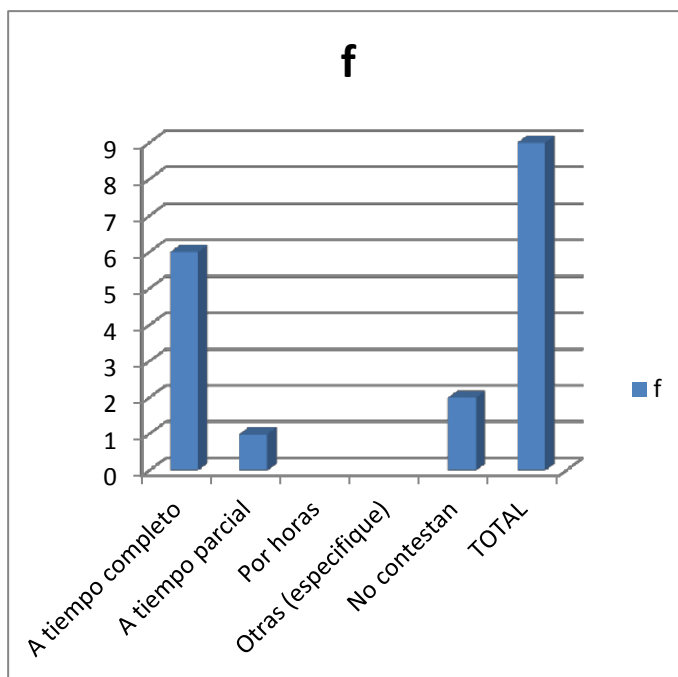


Gráfico N° 21

Tiempo que trabaja o trabajó en un puesto docente

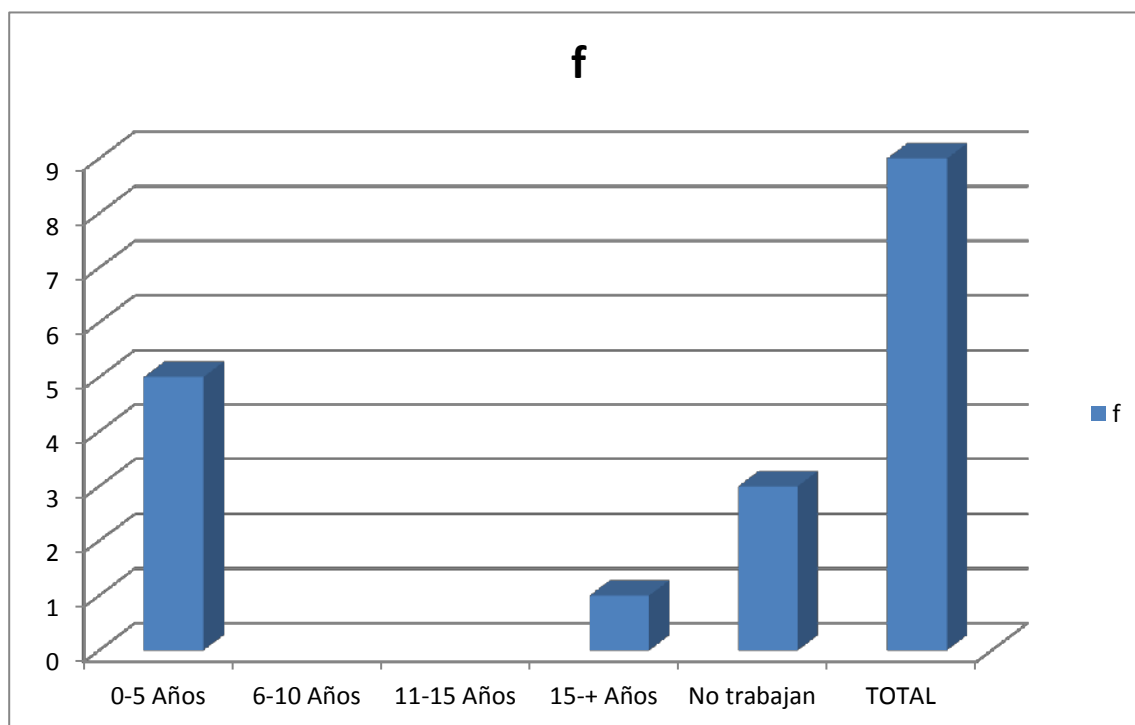


Gráfico N° 22

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo no docente desde su titulación

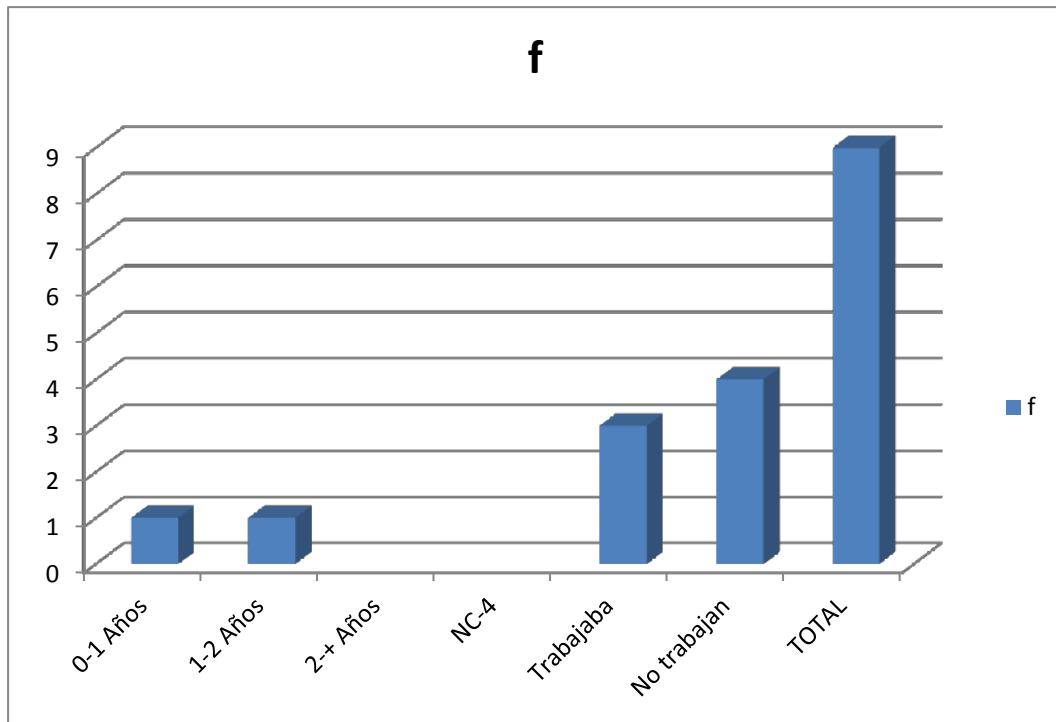


Gráfico N° 23

Tiempo que han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación

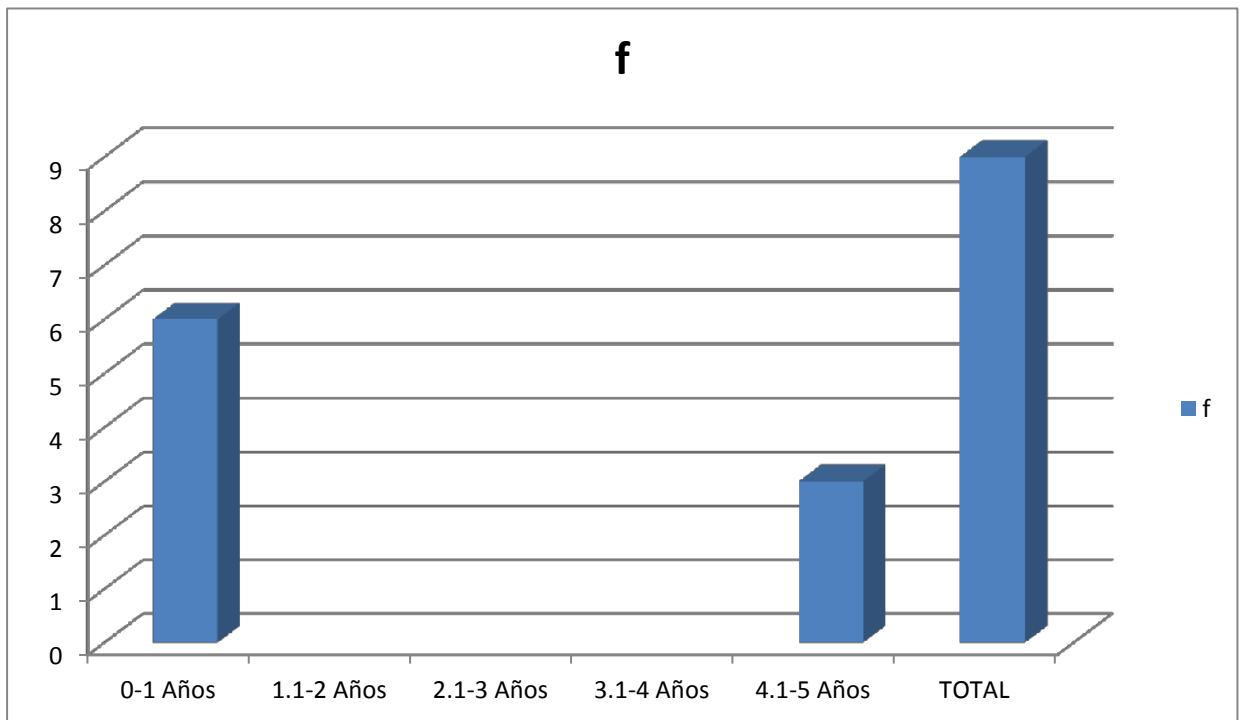


Gráfico N° 24

Tiempo que han trabajado como no docentes desde que obtuvieron la titulación

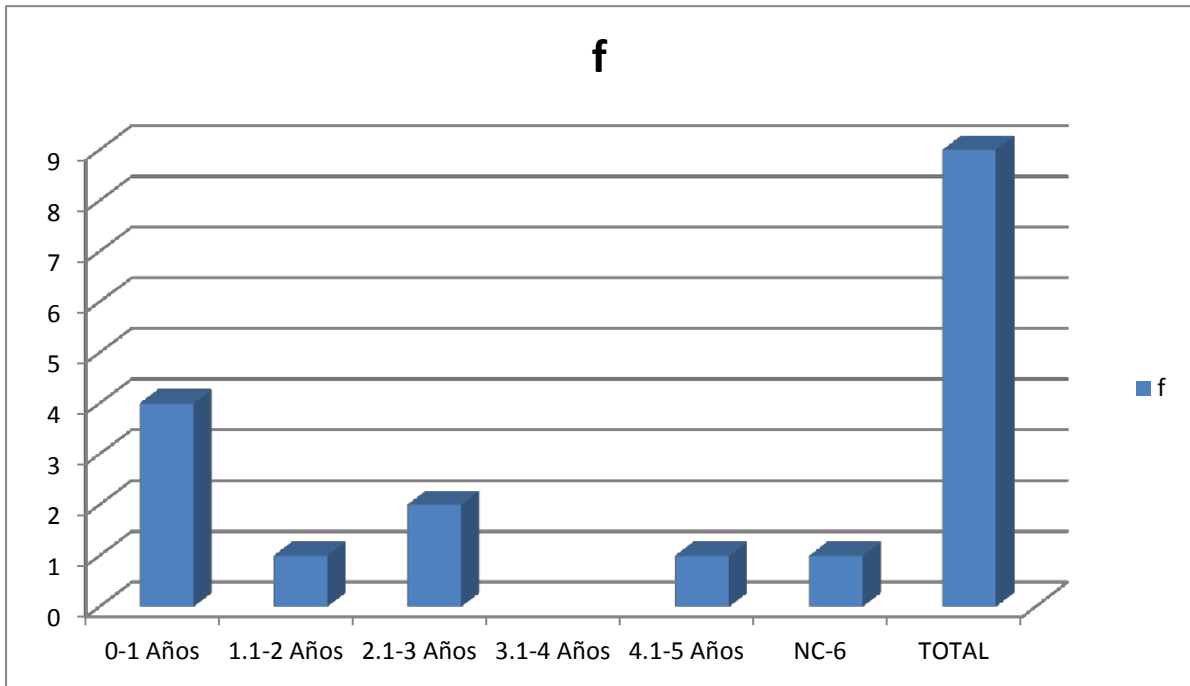


Gráfico N° 25

Cambio de residencia por su trabajo actual o último trabajo

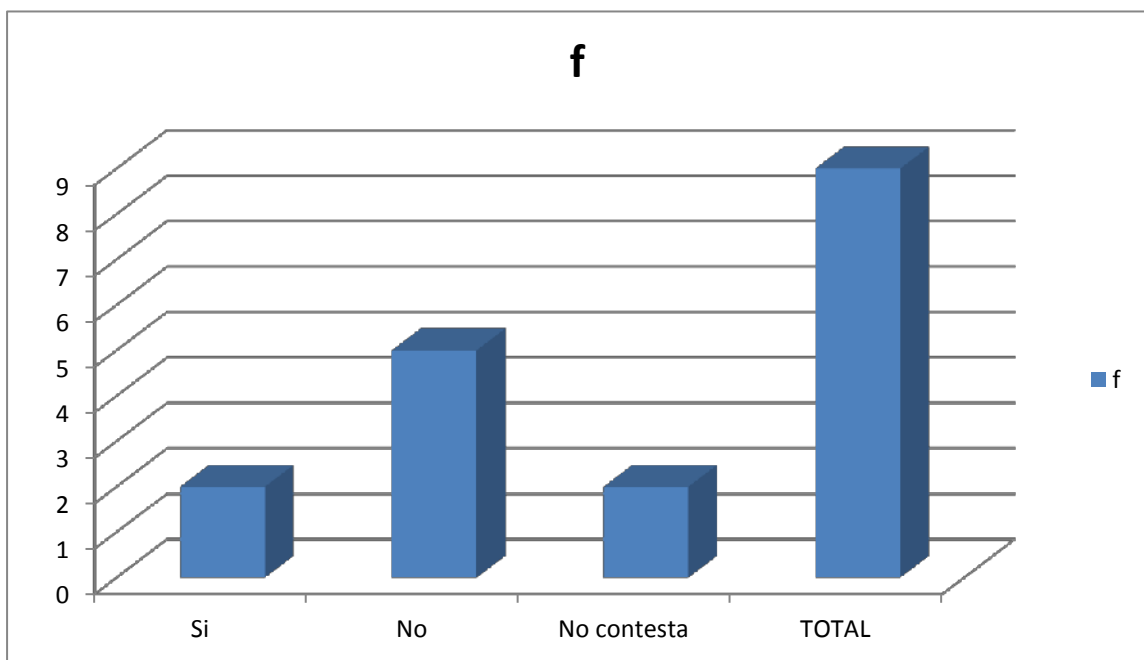


Gráfico N° 26  
**Manejo de la informática**

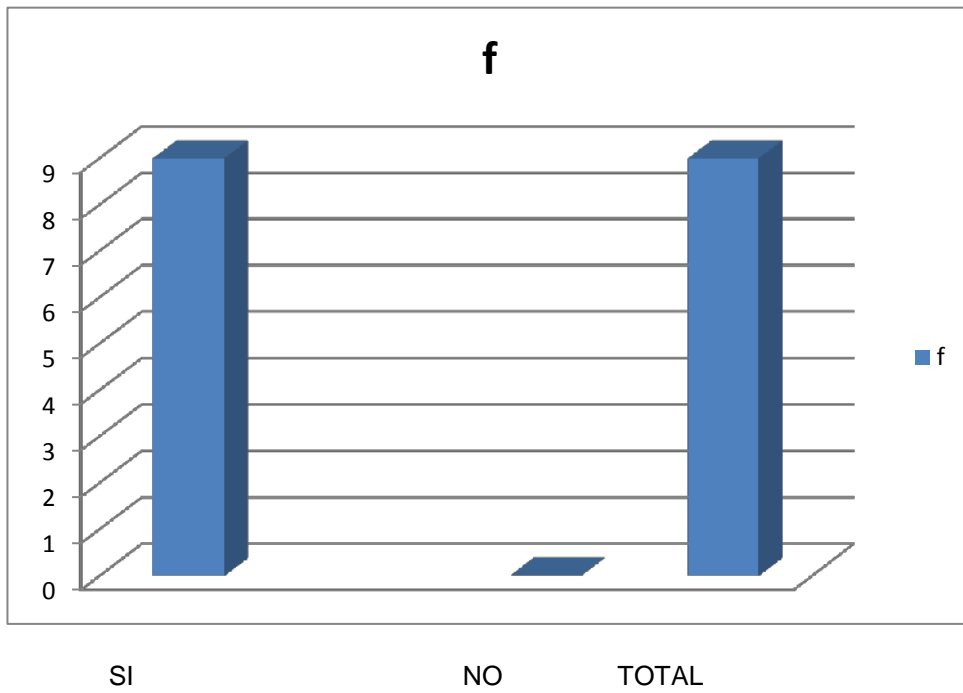


Gráfico N° 27  
**Actualización profesional**

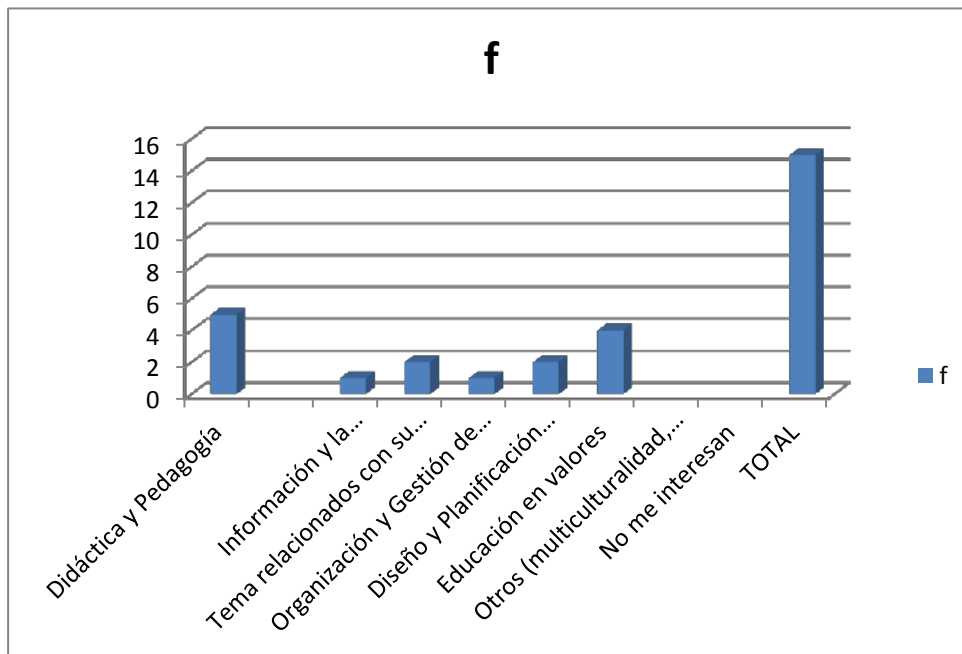


Gráfico N° 28

Ha mejorado su situación de vida luego de titularse en la UTPL

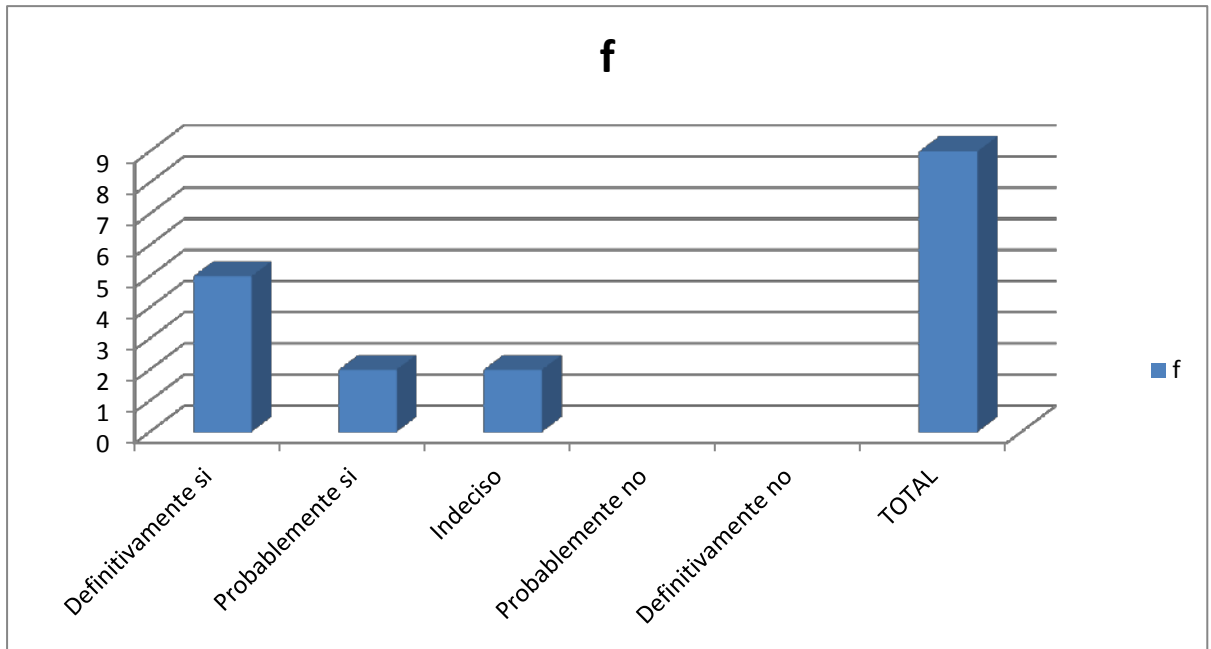
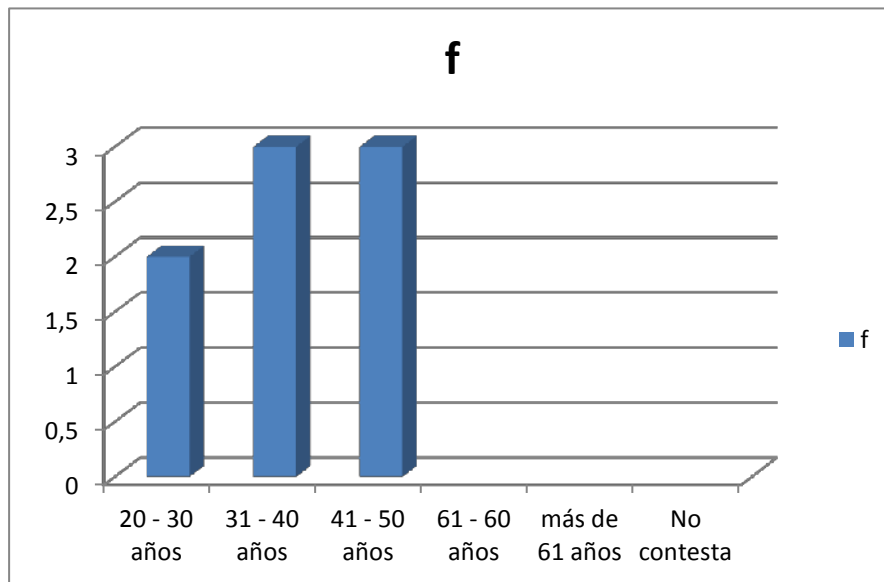
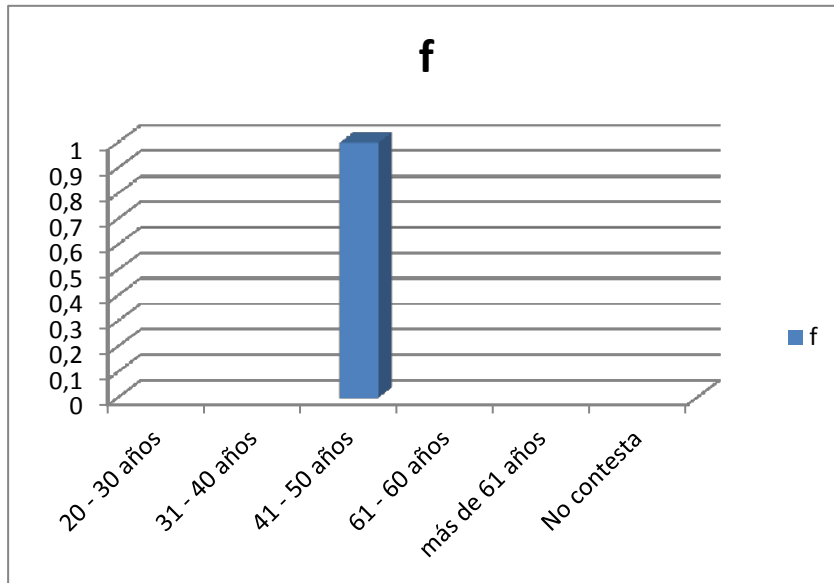


Gráfico N° 29

Género y años cumplidos de los titulados



FEMENINO



MASCULINO

Gráfico N° 30

Provincia de residencia y Centro Asociado

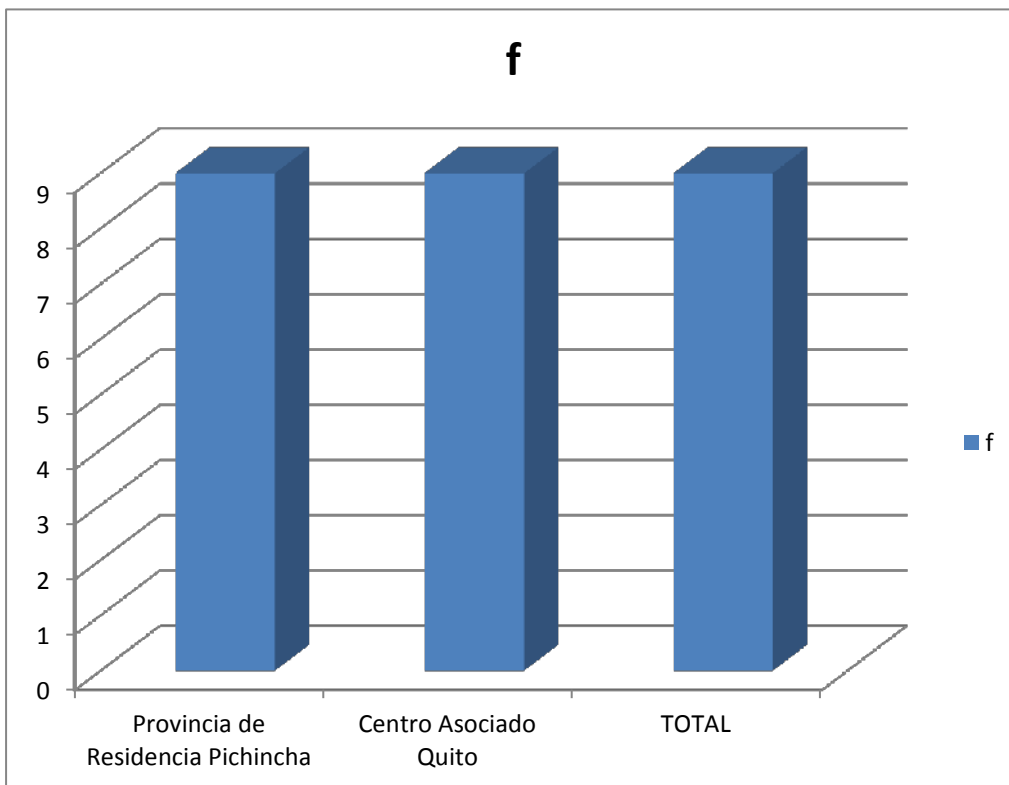


Gráfico N° 31  
Tipo de establecimiento educativo

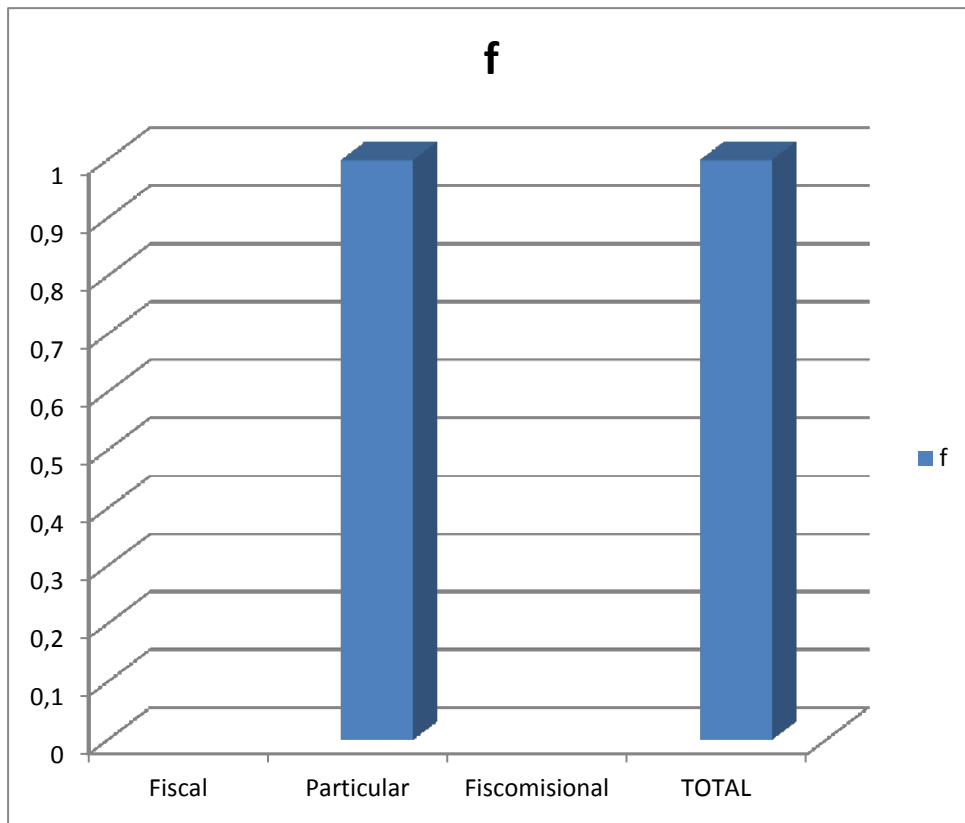


Gráfico N° 32  
Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?

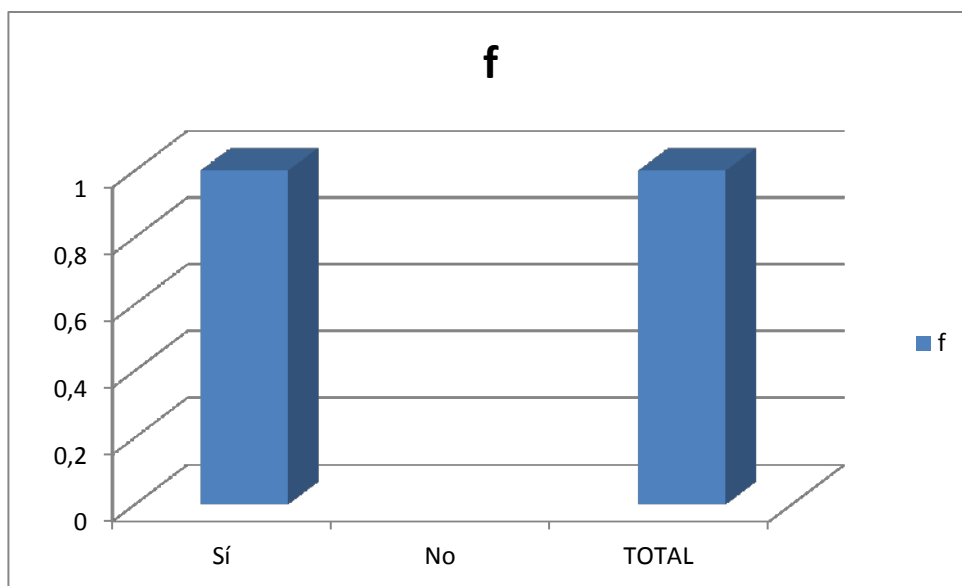


Gráfico N° 33  
¿Requiere de más personal docente?

