



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.” ESTUDIO REALIZADO EN LAS CIUDADES DE SAN GABRIEL Y TULCÁN, PROVINCIA DEL CARCHI, DURANTE EL AÑO 2011.

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

AUTORES:

LILIAN HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

MARCO HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

FÍSICO MATEMÁTICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Alicia Capa Alvarado.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN GABRIEL

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Alicia Capa Alvarado.

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros, Hernández Martínez Lilian Magaly y Hernández Martínez Marco Antonio, declaramos ser autores del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos 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) _____

Hernández Martínez Lilian Magaly

C.I. 040165439-7

(f) _____

Hernández Martínez Marco Antonio

C.I. 040154379-8

AUTORÍA:

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

(f) _____

Hernández Martínez Lilian Magaly

C.I. 040165439-7

(f) _____

Hernández Martínez Marco Antonio

C.I. 040154379-8

DEDICATORIA

Durante estos años de lucha constante, de gratas vivencias, de momentos de éxitos y también de angustias y desesperanza para poder cumplir nuestros objetivos y así poder alcanzar uno de nuestros más grandes anhelos, culminar nuestra carrera, los deseos de superarnos y de lograr nuestra meta eran tan grandes que logramos vencer todos los obstáculos y es por ello que debemos dedicar este triunfo a quienes en todo momento nos llenaron de amor y apoyo:

A nuestros padres y hermanos por su apoyo y confianza. Gracias por ayudarnos a cumplir nuestros objetivos como personas y estudiantes. A nuestro padre por brindarnos los recursos necesarios y estar a nuestro lado apoyándonos y aconsejándonos siempre. A nuestra madre por hacer de nosotros mejores personas a través de sus consejos, enseñanzas y amor.

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por haber puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido, soporte y compañía durante todo el período de estudio.

En general quisiéramos agradecer a todas y cada una de las personas que han vivido con nosotros la realización de esta tesis, con sus altos y bajos y que no necesitamos nombrar porque tanto ellas como nosotros sabemos que desde los más profundo de nuestros corazones les agradecemos el habernos brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amor.

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Portada | i |
| Certificación | ii |
| Acta de cesión de derechos | iii |
| Autoría | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Índice | vii |
| | |
| 1. RESUMEN | 1 |
| 2. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 5 |
| | |
| 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE | |
| | |
| 3.1.1 Formación inicial docente y formación continua | 5 |
| 3.1.2 La contratación y la carrera profesional | 7 |
| 3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje | 9 |
| 3.1.4 El género y la profesión docente | 10 |
| 3.1.5 Síntesis | 13 |
| | |
| 3.2 CONTEXTO LABORAL | |
| | |
| 3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa | 15 |
| 3.2.2 La demanda de educación de calidad | 17 |
| 3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de | |

| | |
|---|----|
| Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional..... | 18 |
| 3.3.4 Políticas micro: institucionales | 27 |
| 3.3.5 Síntesis | 29 |
| | |
| 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE | |
| | |
| 3.3.1 Definición | 32 |
| 3.3.2 Competencias profesionales | 33 |
| 3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI | 34 |
| 3.3.4 Competencias profesionales docentes | 37 |
| 3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador | 39 |
| 3.3.6 Síntesis..... | 42 |
| | |
| 4. METODOLOGÍA | 44 |
| | |
| 4.1 Diseño de la investigación | 44 |
| 4.2 Participantes de la investigación | 44 |
| 4.3 Instrumentos y recursos | 45 |
| 4.4 Procedimiento | 47 |
| | |
| 5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 50 |
| | |
| 5.1 Caracterización sociodemográfica | 50 |
| 5.2 Situación laboral | 56 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3 Contexto Laboral | 68 |
| 5.4 Necesidades de formación | 75 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 79 |
| 6.1 Conclusiones | 79 |
| 6.2 Recomendaciones | 81 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 82 |
| 8. ANEXOS | 85 |

1. RESUMEN

La Universidad, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, mediante el presente trabajo de investigación con el tema “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación” realizado en las ciudades de San Gabriel y Tulcán de la provincia del Carchi, inicia un proceso con el que pretende constatar la situación laboral actual de sus titulados, a fin de determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial.

El presente trabajo de investigación analiza el tema acerca de la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Para el desarrollo de la presente investigación, se consideró como principal objetivo: determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL del período 2005–2010, para lo cual se utilizó dos cuestionarios dirigidos a los participantes de la investigación de la siguiente manera: el cuestionario N° 1 dirigido a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y el cuestionario N° 2 dirigido a las autoridades de las Instituciones Educativas.

En el transcurso de la investigación se procedió a realizar la descripción de la situación laboral actual de los titulados, la situación demográfica, la relación entre formación y el ámbito laboral, reconocimiento del contexto institucional – laboral e identificación de las necesidades de formación mediante el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos en las tablas estadísticas, llegando a las siguientes conclusiones: La mayor parte de la muestra de los investigados, se encuentran laborando como docentes y, los que no trabajan como docentes, trabajan en un puesto relacionado con la docencia, además que casi en su totalidad, los investigados trabajan en la especialidad en la cual recibieron su formación inicial.

2. INTRODUCCIÓN

La Modalidad de estudios Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, tuvo origen el 02 de Septiembre de 1976 con el principal objetivo de brindar estudios universitarios a un amplio sector del Magisterio Ecuatoriano, que hasta la fecha, por diversas razones y circunstancias, no había podido formar parte del sistema de educación superior para optar por un título que corresponda al ejercicio docente que en ese entonces ellos mantenían.

Con el pasar del tiempo, la oferta académica de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL amplía sus horizontes, dando paso a las carreras que la sociedad actual necesita, por lo que cada vez más personas deciden estudiar a través de ésta modalidad, siendo importante conocer ciertos factores que permitan determinar las pautas necesarias para mejorar el sistema de educación superior y poder tener profesionales competentes para el buen desarrollo de la sociedad en general.

La presente investigación surge con el fin de obtener indicadores que puedan servir para determinar los elementos de juicio con los cuales se pueda mejorar la calidad del sistema de educación superior, y así se pueda responder a la demanda actual que el siglo XXI plantea a cada profesional dentro de su ámbito laboral; es así que, la propuesta actual de investigación con el tema: “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación”, inicia un proceso mediante el cual se pretende determinar los elementos que permitan cubrir las necesidades de formación profesional del docente utepelino de acuerdo a la demanda actual de los empleadores y de los mismos docentes que ya se encuentran desempeñando su rol profesional.

La importancia de éste trabajo radica en el hecho de que mediante la presente investigación se pretende recabar información acerca de: Si los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se encuentra laborando actualmente y si tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral. El perfil profesional,

titulación o evidencia de competencias que las instituciones educativas exigen al docente. Las fortalezas y debilidades sobre el desempeño docente. Si ejercen únicamente la docencia o se encuentran realizando labores adicionales. Las expectativas que las diferentes instituciones educativas (empleadores) tienen respecto al perfil docente. La formación profesional general de calidad de Licenciado en Ciencias de la Educación. Si los docentes se encuentran motivados para realizar su trabajo. El ambiente que presente las condiciones idóneas que permitan mejorar la función docente en un determinado plantel educativo. Si el titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se encuentra actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.

Estos aspectos permitirán identificar las necesidades del mercado laboral en las ciudades de San Gabriel y Tulcán en el campo docente, y el perfil profesional que un docente titulado de la UTPL a nivel de educación inicial, básica y bachillerato debe poseer en la actualidad.

Como objetivo general, el presente trabajo pretende: Determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

La metodología empleada es de diseño mixto, cuyo enfoque se complementa con el análisis descriptivo – explicativo, lo que permitirá realizar un proceso en el que se analice y vincule los datos cuantitativos y cualitativos para luego describir y explicar el comportamiento de las variables a investigar.

Lo interesante del tema a investigar es el hecho de que se pretende conseguir datos actuales de la realidad local (San Gabriel y Tulcán), del grado de inserción laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja y otra serie de características que pueden ayudar a responder a la demanda que el sistema educativo ecuatoriano y la sociedad del siglo XXI exigen al profesorado; de esta manera se puede mejorar la formación de los nuevos docentes a fin de contar con profesionales competentes que sienten las bases del perfil docente a nivel de educación inicial, básica y bachillerato de acuerdo al sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Situación laboral docente

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

El reto de ser buen profesor ha sido la esencia de un buen desarrollo educativo en todos los tiempos (...) (De La Calle Velasco, 2004) y para conseguir éste reto, hay que tener muy en cuenta que para formar un buen profesor, es necesario e indispensable brindar al futuro docente una formación de calidad desde sus inicios. Es por esto que al plantearnos la formación inicial de los profesores y profesoras debemos partir teniendo claro que formamos para una profesión. Una profesión que se caracteriza por manejar un conocimiento particular, por desarrollar unas competencias concretas y producir una cultura singular (Moral Santaella, 2000), acorde a la realidad social y con visión a mejorar su calidad de vida.

Ante esto la Universidad Técnica Particular de Loja, dando muestra de la preocupación por la calidad de la formación que brinda a sus futuros docentes y demás estudiantes en general, implementó a partir del período académico octubre 2007 – febrero 2008 en la Modalidad Presencial el Sistema de Créditos Académicos UTPL – ECTS, y en la Modalidad Abierta y a Distancia entró en vigencia a partir del ciclo octubre 2009 – febrero 2010, basándose en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos ECTS (EuropeanCredit Transfer Sistem) (Rubio, 2010), con lo cual pretende nivelar la educación ecuatoriana a los estándares educativos mundiales. Es así que la Universidad da muestra de que se encuentra en permanente innovación curricular y permanente formación para atender a las demandas educativas actuales.

Éste sería entonces el objetivo general de las instituciones que pretenden brindar educación de calidad: mejorar la formación inicial que reciben los futuros profesionales para responder a las nuevas demandas de una sociedad en cambio (Esteve Zarazaga, 2006). Es por esto que decimos que los nuevos docentes, al insertarse actualmente a su

ámbito laboral, ya no se encontrarán como hace algún tiempo, con una educación reglada a los muros de la escuela, donde la única fuente de información es el maestro, sino mas bien se van a encontrar con alumnos que pertenecen a una nueva generación, donde la información se adquiere con mayor facilidad mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, ante lo cual, los nuevos maestros tendrán que adaptarse a los diferentes cambios de la era digital, con capacidad de crear nuevos entornos de enseñanza – aprendizaje, donde el estudiante tenga la oportunidad de crear su propia base de información para que pueda estudiar sin ninguna limitación.

Pero los cambios que surgen en la sociedad actual no se limitan únicamente a los cambios tecnológicos, también abarcan otros aspectos como la globalización o el interculturalismo, puesto que, “Ninguna cultura tradicional ha permanecido exenta de esos cambios. Usted puede ir a la cultura más remota de la selva tropical de Venezuela, a la aldea ártica más septentrional [nórdica] en Canadá... y encontrará que también estos lugares son arrastrados inexorablemente a una cultura mundial común.” (Arnett, 2008), es decir, los cambios que se produzcan en un determinado sector, provocarán cambios a nivel general dentro de la sociedad inmediata así como también a nivel mundial, y es allí donde la educación juega el papel más importante, el de la formación y preparación del ciudadano del mundo, para el mundo.

Como consecuencia, es necesario cambiar el estilo de formación, ya no enfocarse solamente en transmitir conocimientos, los nuevos docentes deben formarse para desarrollar en los alumnos la capacidad de analizar el cómo se da el proceso de funcionamiento del mundo físico y social, el aprender a cooperar, un conocimiento que les permita manejar los idiomas que les ayude a tener mayor movilidad laboral y cultural, ya que es bien sabido que “Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje” (García, 2002). Ante esta realidad, el proceso educativo debe estar en constante innovación, es decir que allí encontramos a la formación continua, donde el docente deberá tomar muy en cuenta sus conocimientos, sujetarse a aquellos que aún pueden ser de utilidad pero al mismo tiempo despojarse de aquellos que hayan sido sustituidos por nuevos.

En definitiva, hay que dotar al docente de competencias con las cuales pueda asumir los retos actuales y futuros del proceso enseñanza – aprendizaje, para lo cual, es necesario estudiar las nuevas competencias que un maestro debe poseer en la actualidad y de ésta manera poder capacitarle a lo largo de toda la vida.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional.

“Nuestras sociedades están envueltas en un complicado proceso de transformación. Una transformación no planificada que está afectando a la forma cómo nos organizamos, cómo trabajamos, cómo nos relacionamos y cómo aprendemos. Estos cambios tienen un reflejo visible en la escuela(...)” (García, 2002). Es así que, en el Ecuador, los principales procesos de transformación, se han dado al reformar la Ley de Educación General, favoreciendo en gran medida la carrera docente, puesto que “La verdadera reforma educativa, sobre todo en el ámbito curricular y pedagógico, que es el que finalmente importa, se juega en el terreno docente” (Torres, 2000), ello representa que el maestro a pesar de las diversas dificultades que se le presentan, o cambios que se realicen, debe estar presto para el correcto desenvolvimiento de sus actividades profesionales, ya que en sus manos se encuentra la guía que direccionará el camino del estudiantado y posteriormente al regido o quien regirá al Estado. Es por esto que en los lineamientos que tenemos a continuación, hablaremos acerca de lo que se encuentra expreso en el documento de la Ley de Educación en lo referente a la carrera docente.

En el Ecuador un docente prestará sus servicios de trabajo pudiendo pertenecer al magisterio fiscal como al magisterio particular. Dentro de los cuales trabajarán bajo nombramiento, así como también bajo la modalidad de contrato. Ahora bien para ingresar a la carrera educativa pública mediante contrato, el aspirante a docente debe cumplir una serie de requisitos como tener nacionalidad ecuatoriana, en pleno uso de sus derechos de ciudadanía o residente en el Ecuador y poseer un título debidamente reconocido por las autoridades competentes, entre otros. Por otro lado para ingresar al magisterio fiscal el aspirante a docente, además de los requisitos establecidos para los docentes que desean ingresar mediante contrato, deberá aprobar el proceso evaluativo

de admisión y, participar y ganar en el concurso de méritos y oposición para llenar las partidas vacantes del magisterio. En cambio, en las instituciones educativas privadas los mecanismos de selección son libres, las mismas instituciones se encargan de elegir al personal docente de acuerdo a los estándares establecidos por ellas. Sin embargo, los docentes de instituciones particulares al igual que los docentes del magisterio público, deben ser evaluados mediante los procesos estatales, pudiendo también participar de los procesos de formación continua que el gobierno brinda a los maestros. Dentro de las reformas aplicadas a la nueva Ley de Educación General encontramos un factor que influye mucho dentro del Magisterio fiscal y que por supuesto favorece a su profesorado, hablamos del escalafón docente, el cual comprende cuatro categorías, se lo aplica dentro de la carrera educativa pública, pudiendo completarse en 12 años (Ley de Educación, 2009). La promoción de una categoría a la siguiente depende de la formación de calidad que tenga el docente, el tiempo de permanencia dentro de la carrera educativa pública y los resultados de las evaluaciones aplicadas bajo supervisión del Ministerio de Educación (La Pizarra, 2009), todo ello con la finalidad de fortalecer la carrera educativa nacional.

Por otra parte encontramos que en nuestro país existen argumentos a favor del aumento de los salarios de los profesores, ya que las bajas remuneraciones tienden a desalentar el ingreso de buenos estudiantes a la carrera educativa, y afectan negativamente la motivación por enseñar, provocando así el abandono de la profesión por parte de los buenos docentes. Por lo tanto, un aumento en los sueldos, ayudaría a contrarrestar los efectos anteriores y mejoraría la calidad de la enseñanza (Mizala & Romaguera, 2000), esto no quiere decir que la educación dependerá de cuanto gane el maestro, sino más bien nos inclinamos a pensar que un maestro bien remunerado cumplirá con mayor satisfacción sus actividades educativas e incentivará de esta manera al alumnado a optar por la superación personal.

En tal contexto podemos afirmar que se han establecido elementos de una reforma educativa que asume nuevas perspectivas de educación y que abruptamente tienen la intención de lograr cambios significativos en la dinámica de todo el sector educativo, lo

que implica modificar los mecanismos de desempeño de los que están en condiciones «de actuar», y por lo tanto de llenar de significado una reforma, esto es, los docentes (Díaz & Inclán, 2001).

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

El contexto en el cual se desarrollan las clases, sin lugar a dudas tiene un efecto en el proceso enseñanza – aprendizaje, efecto que puede ser positivo o negativo dependiendo de los factores que puedan influir en dicho proceso. El educador, al transmitir sus conocimientos, debe tener muy en cuenta todo lo que se encuentra vinculado al medio en el que se encuentra impartiendo su clase, puesto que, “(...) en el reducido espacio de una sala de clases y a través de la interacción social y pedagógica que ahí ocurre, se instala una cultura pedagógica y educativa que permite o limita la construcción de los aprendizajes, la incorporación de la experiencia de lo cotidiano de los sujetos, la utilidad de lo tratado y la significación de lo aprendido” (Román, 2003). Es decir, el conocimiento a cultivar debe ser dentro del ambiente correcto, en vista de que si el terreno es el apto, los frutos de aquellos aprendizajes serán numerosos y de muy buena calidad.

“En efecto, el aprendizaje se concibe como una interacción entre el sujeto y su medio vital, en el que se incluye el mundo objetivo de las cosas, el mundo subjetivo de las personas y el mundo de los símbolos” (Medina & Salvador, 2002). De ahí que el docente en la actualidad, debe ser capaz de adecuar todo el contenido que desea transmitir a sus alumnos a las circunstancias en las que se encuentra desarrollando su labor, debido a que la forma de impartir la clase, no se va a realizar de la misma manera en todos los establecimientos educativos, puesto que no todos los establecimientos son idénticos, por lo que el personal docente que labora en cada uno de ellos debe ajustarse al contexto en el que se encuentra inmerso, de allí la importancia de implementar las condiciones adecuadas al contexto escolar, y es que estas condiciones son factores determinantes que van a permitir que los aprendizajes sean significativos.

Es por esto que el docente no solamente debe conseguir armonía entre el medio en el que va a desarrollar su clase y el material con el que se apoyará en el transcurso de la misma, sino también debe crear el ambiente adecuado para llevar a cabo su labor, consiguiendo la motivación necesaria en los alumnos para que sean ellos mismos los que puedan construir su conocimiento en base a lo que les facilite su profesor (White, 1999). Es entonces demasiado evidente el papel que el ambiente escolar juega dentro de la adquisición del aprendizaje, en vista de que sin un adecuado espacio físico además del motivacional, no se observarán mayores adquisiciones cognitivas ni mucho menos aportes personales.

Por otro lado el ambiente escolar se define según Arnett (2008) como la calidad de las interacciones entre los maestros y los alumnos, incluye cómo se relacionan los maestros con los estudiantes, qué expectativas y estándares tienen de sus alumnos y que métodos aplican en el salón. Es por esto que resulta importante considerar todas las variables directas e indirectas de este principal actor dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, por lo que podemos inferir que el profesor es el principal factor que influye en conseguir que cada uno de los educandos logre los objetivos del proceso enseñanza – aprendizaje, pues como dice Román (2003) “La interacción social y pedagógica que ocurre en la sala de clases, entre profesor y alumnos, sigue siendo determinante”.

3.1.4 El género y la profesión docente.

Para dar inicio al presente apartado, se hace necesario definir la palabra género: “Categorías sociales de masculino y femenino, establecidas de acuerdo con las ideas y prácticas culturales, y no debido a la biología” (Arnett, 2008). Entonces, de acuerdo a la definición, existe una tendencia errónea de asociar la perspectiva género solamente a la inclusión y distinción de la variable sexo, se trata más bien de ideas y comportamientos en la sociedad, por lo que, dada la naturaleza de la sociedad y su diversidad de pensamiento, existen diferentes perspectivas culturales en lo que al género se refiere, y que también se manifiestan en el ámbito educativo.

Consideramos entonces que “El tratamiento de la diversidad en el ámbito educativo implica la confrontación de los valores y las formas de comportamiento dominantes en la sociedad. Éste es el caso de las diferencias de género que acoge el recinto escolar.” (López, Pérez, & Arnaus, 1998). Pero si hablamos de diferencias de género en el campo educativo, hacemos referencia a las expectativas que la sociedad mantiene hacia los maestros y alumnos, sin embargo, nos centraremos únicamente en el papel del docente, que sin lugar a dudas debería ser el promotor de el *no* a las desigualdades, y mediante el cual se fomentará en la sociedad a través de los alumnos la igualdad y equitatividad de género dentro de los diferentes ámbitos sociales.

Pero para comprender el impacto que ha tenido el género sobre la profesión docente, debemos iniciar teniendo muy en cuenta que desde los tiempos más remotos de la educación, el trabajo de enseñar y las dinámicas de género se tejieron de modos particulares desde sus configuraciones iniciales. A diferencia de otras profesiones, la presencia de mujeres y hombres se asocia, de modo ineludible y a la vez diferenciado, con la configuración del lugar de los que enseñan (Birgin, 1999) y de acuerdo a las diferentes expectativas de género que cada cultura en particular mantiene, como una forma de preparar a sus descendientes para que asuman los papeles adultos en la familia y el trabajo.

Arnett (2008) también fundamenta lo descrito al decir que “las culturas tienen expectativas diferentes para los hombres y las mujeres desde el momento en que nacen”. Las investigaciones de éste mismo autor nos dan a conocer que entre los latinos, hasta hace poco los papeles de género eran sumamente tradicionales¹, también que el papel de las mujeres se concentraba en el cuidado de los niños y del hogar, y en proporcionar apoyo emocional al marido. Esto nos da a entender que el pensamiento social del siglo pasado, tenía a la maternidad y cuidado del hogar como principal ideal de la mujer. “Las opciones de salida "decentes" para las mujeres eran pocas y todas ellas se vinculaban con el cuidado de los "otros": la beneficencia, la docencia y la atención de enfermos

¹ El autor hace alusión al término **cultura tradicional** que según la definición dada en el texto citado, se refiere a una cultura que ha mantenido una forma de vida basada en tradiciones estables que se transmiten de una generación a la siguiente.

eran consideradas una prolongación del ámbito doméstico...” (Birgin, 1999), es claro entonces que la diferencia de género se veía marcada desde hace no mucho tiempo atrás, y que consecuentemente aún el género femenino sigue siendo catalogado como el género servicial que a pesar de ocupar puestos importantes en la sociedad, en su gran mayoría las mujeres siguen encargándose del cuidado del hogar, claro es el ejemplo que la madre es la encargada de la educación, control de tareas, reuniones escolares, etc., por lo que lógicamente un gran número de mujeres se encuentran enmarcadas dentro de la carrera docente y que lo podemos constatar en diferentes estudios realizados en Latinoamérica (Madrid P. (2006), Araya (2004), Birgin (1999)), donde se ha demostrado que en su mayoría el magisterio se encuentra conformado por personal femenino.

Si bien es cierto “La enseñanza se ha asociado como un trabajo femenino, evidenciando el impacto de la ideología patriarcal que la convierte en una profesión “ideal” para las mujeres y eficaz para preservar la división sexual del trabajo en la esfera doméstica.” (Araya, 2004), pero, también es cierto que la idea que debe primar es la de que tanto hombres como mujeres se diferencian únicamente en su parte biológica; esto no significa que sean desiguales en derechos y en el desarrollo de una vida plena.

Es así que documentos oficiales del Ecuador, por citar sus principales relacionados a la educación: Constitución de la República, Ley General de Educación, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Decenal de Educación, hacen hincapié en la equidad de género. Empero, la realidad actual se ve marcada por diferencias de género, que muchas veces suelen ser discriminatorias; “numerosos indicadores nos muestran que estamos todavía lejos de conseguir prácticas educativas que superen los estrechos límites marcados por las discriminaciones que en relación al género acontecen en nuestro quehacer cotidiano”. (López, Pérez, & Arnaus, 1998)

A pesar de la creciente y mayoritaria presencia de la mujer en la docencia, al interior del profesorado existe una fuerte división sexual del trabajo. De esta forma, las mujeres escasamente ocupan posiciones de privilegio y poder en el sistema: en mayor medida

cumplen funciones como profesoras de aula, y en menor medida, funciones directivas (Madrid P., 2006), por lo que en los niveles de preescolar y de primaria, la gran mayoría de docentes son mujeres; no obstante, la proporción de las mismas disminuye a medida de que aumenta la edad de las alumnas y alumnos y el prestigio social de cada ciclo escolar (Araya, 2004). Poniendo a prueba una vez más cuánto nos falta entonces reconocernos de manera íntegra y equitativa, aceptando las capacidades de los demás y despojándonos de actitudes discriminatorias, teniendo más en cuenta lo bien que nos hace el trabajo en equipo, y el aporte significativo tanto de mujeres como de hombres que trabajan en diferentes lugares, con diferentes personas, persiguiendo siempre el más grande de los ideales sociales: el cambio y progreso de la sociedad.

Finalmente podemos decir que los aspectos del género que atañen a la carrera docente, dan muestra de una discriminación existente dentro del magisterio, siendo necesario realizar estudios que nos permitan dar respuesta a tales diferencias y a la vez sirvan para lograr una equidad íntegra entre hombres y mujeres.

3.1.5 Síntesis.

La complejidad que comprende la formación inicial del futuro docente y su inserción en una cultura que se encuentra en constante cambio, ha exigido un mayor nivel de preparación del maestro en lo que entraña el proceso de enseñanza y aprendizaje. La formación de excelentes profesores, abarca a todos los niveles de enseñanza, pues si se desea conseguir aprendizajes de calidad en los estudiantes y formar futuros profesionales competentes, se debe tener maestros lo suficientemente capacitados como para formar personas capaces de aprender a aprender a lo largo de toda su vida. El maestro que se prepara debe estar a la par de los avances tecnológicos, ante los cuales se ha creado una era en la que la utilización de las TIC dentro del ámbito educativo es muy necesaria, facilitando el acceso de los estudiantes a la información, generándose una cultura cada vez más globalizada, y exigiendo por lo tanto una preparación permanente de los maestros, que les permita mantenerse a la vanguardia en los avances de la sociedad.

En lo que al ámbito nacional comprende, la carrera educativa en el Ecuador incluye tanto a los docentes del magisterio fiscal como a los docentes del magisterio particular. Los docentes pueden ingresar al magisterio con nombramiento o mediante un contrato. Para ingresar al magisterio público mediante contrato, el aspirante a docente debe reunir los siguientes requisitos: ser de nacionalidad ecuatoriana en pleno uso de sus derechos de ciudadanía o residente en el Ecuador y poseer un título debidamente reconocido por las autoridades competentes, mientras que para ser nombrado, además de los requisitos mencionados, es necesario que apruebe el proceso evaluativo de admisión y, participar y ganar en el concurso de méritos y oposición para llenar las partidas vacantes del magisterio. Mientras que en el sector público, las políticas del Ministerio de Educación son las que dictaminan los requisitos para contratar a un maestro, en las instituciones educativas privadas los mecanismos de selección son libres y benefician a sus maestros a través del denominado escalafón docente, el cual dentro de la carrera educativa pública, comprende cuatro categorías, pudiendo completarse en 12 años, y de acuerdo a la categoría depende el salario que percibe el maestro.

Por otra parte, un educador al transmitir sus conocimientos, debe tener muy en cuenta no sólo el aspecto económico que lo beneficia, sino también considerar el contexto en el cual se desarrollan las clases, puesto que todo lo que se encuentre relacionado al proceso educativo, influye en la construcción de aprendizajes significativos. El maestro, además de crear el ambiente propicio para desarrollar sus clases, debe generar la motivación necesaria en los alumnos, para que sean ellos mismos los que puedan construir sus conocimientos.

A pesar de que la enseñanza se ha visto marcada por diferentes perspectivas de género, ante todo la enseñanza en el siglo pasado y que la profesión docente se había asociado como un trabajo femenino, considerándose inclusive como “ideal” para las mujeres, actualmente los distintos reglamentos del estado ecuatoriano, mencionan la equidad de género, lo cual es un indicador de que cada vez se trata de romper las desigualdades de género existentes en nuestro país.

Estudios en América Latina han dado a conocer que en su mayoría el magisterio se encuentra conformado por personal femenino, y también que a pesar de esto, son pocas las mujeres que se encuentran en puestos directivos, dando a entender que aún existe una brecha entre hombres y mujeres que todavía no se puede superar.

3.2 Contexto laboral

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

El estudio de Hernando Romero (1997) presenta un análisis del entorno educativo como parte de la naturaleza de las actividades académicas, administrativas y de proyección social; expone los campos de desarrollo y cómo se articula en ellos el espacio educativo, la relación existente entre éste y la calidad de la educación; también analiza las relaciones de poder que propician los entornos educativos. Según el autor, no todos los espacios físicos son válidos para todos los modelos educativos en la perspectiva de lograr la excelencia académica, por eso el entorno forma parte inherente de la calidad de la educación; es decir, es un factor indisociable del quehacer educativo.

Otra definición de entorno, es concebida como la construcción diaria, reflexión cotidiana, singularidad permanente que asegure la diversidad y con ella la riqueza de la vida en relación (Ospina, 1999). La expresión entorno educativo induce a pensar entonces el ambiente como sujeto que actúa con el ser humano y lo transforma, de allí se derivaría que educa la ciudad, la calle, la escuela, la familia, el barrio y los grupos de pares, entre otros (Naranjo, Torres, 1996). Reflexionar sobre entornos educativos para el sano desarrollo de los sujetos convoca a concebir un gran tejido construido con el fin específico de compartir aprender y educarse por y para la sociedad.

Por otra parte las nociones de entorno educativo remiten a veces, al escenario donde existen y se desarrollan condiciones favorables de aprendizaje. “Un espacio y un tiempo en movimiento, donde los participantes desarrollan capacidades, competencias,

habilidades y valores” (A.C. CEP Parras 1997, p.15-18). Pero cabe reconocer que el entorno educativo no se limita a las condiciones materiales necesarias para la implementación del currículo, cualquiera que sea su concepción, o a las relaciones interpersonales básicas entre maestros y alumnos. Por el contrario, se instaura en las dinámicas que constituyen los procesos educativos y que involucran acciones, experiencias y vivencias por cada uno de los participantes; actitudes, condiciones materiales y socio afectivas, múltiples relaciones con el espacio y la infraestructura necesaria para la concreción de los propósitos culturales que se hacen explícitos en toda propuesta educativa (Chaparro, 1995).

Para los realizadores de experiencias comunitarias dirigidas a generar entornos educativos, se plantean dos componentes: los desafíos y las identidades. Los desafíos, entendidos como los retos y las provocaciones que se generan desde las iniciativas propias o las incorporadas por los educadores, siendo significativos para el grupo o la persona que los enfrenta, y con la menor intervención de agentes externos. Los desafíos educativos fortalecen un proceso de autonomía y propician el desarrollo de los valores. Por otra parte los ambientes educativos también están signados por la identidad, pues la gestión de las identidades y lo cultural propio es la posibilidad de creación de relaciones de solidaridad, comprensión y apoyo mutuo e interacción social.

Ahora bien, al hablar de entorno educativo ecuatoriano, hablamos del espacio de interacción, convivencia entre la comunidad educativa y la sociedad en general, reconociendo como comunidad educativa a profesores, alumnos directivos, padres de familia, entidades sociales, que se constituyen en los verdaderos actores de los procesos educativos, quienes en un trabajo mancomunado sean capaces de participar en las decisiones educativas y velar por el bienestar, adelanto y desarrollo de los niños, niñas, jóvenes y adultos, quienes acuden a las diferentes instituciones educativas de nuestro país, exigiendo al máximo la preparación del docente que además debe estar presto para dar lo mejor de sí mismo sin dejar de lado los intereses propios, pero que sin lugar a dudas irán encaminados al porvenir educativo y social.

Solamente la cohesión de estos agentes educativos permitirá tomar como prioridad la educación integral de una sociedad con miras al futuro, basadas en el principio de bienestar, equidad, responsabilidad, honradez y justicia; que permitan la construcción colectiva y aumento cuantitativo de la educación, y al mismo tiempo su mejoramiento cualitativo.

3.2.2 La demanda de educación de calidad.

La calidad es un concepto que mide la pertinencia, relevancia y eficacia de la educación que se imparte a un grupo de estudiantes. Puesto que la sociedad actual requiere personas que puedan utilizar su pensamiento y emplear la información para transformar la población de nuestro país, la calidad educativa tiene un fuerte impacto en el progreso social y económico del mismo; debiendo para ello contar con la infraestructura adecuada y con maestros mejor formados, evaluados y remunerados (Lasso, 2010).

Recordamos que finalizando el siglo XX hubo un auge de diversos modelos pedagógicos, planteados como alternativa frente a lo que se empezó a denominar: “enseñanza tradicional”. Este auge no estaba desligado de los cambios que venía afrontando la sociedad en general. Emergen valoraciones diferentes de las que conocían las generaciones anteriores. Esto exige por parte de la institución educativa generar nuevas formas de enseñar para que los sujetos puedan cumplir con las exigencias impuestas por el modelo socioeconómico y sociopolítico vigente, donde el centro de gravedad del proceso educativo pasa del docente al estudiante, del “enseñar”, actividad por excelencia del primero se pasa al “aprender” que es más característico del segundo, de allí que se empiece a dar mayor relevancia a “situaciones de aprendizaje de la experiencia de tal modo que el sistema educativo deberá organizarse en beneficio del desarrollo de habilidades en los estudiantes, para que puedan desempeñarse adecuadamente en una sociedad cada vez más virtual” (Hoyos, 2003). Para ello el maestro tiene que conseguir que los estudiantes tengan claros y acepten como propios unos objetivos de aprendizaje, esto les permitirá hacerse responsables de su aprendizaje y no consideren aquello como la responsabilidad única de sus profesores.

Pero al momento de buscar la calidad educativa, no debemos olvidar que en el momento de flexibilizar la estructura curricular, nos encaminaremos más hacia la formación en competencias y la formación integral. Conceptos que han generado intensas discusiones. Las cuales se pueden llevar a la fórmula de: “Un saber hacer en contexto”, y de acuerdo con este razonamiento, podemos afirmar con Michel Brater (2002) que “... si la escuela quiere ser algo más que una instancia de adjudicación de adquisiciones formales y habilitaciones de acceso, tendrá hoy que prescribir este nuevo objetivo de aprendizaje y de formación que es la exigencia de una capacidad autónoma de acción”.

3.2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

3.2.3.1 Carta Magna.

En la Constitución, el pueblo ecuatoriano resume su concepto de educación y expresa el tipo de ecuatoriano y de sociedad que quiere formar como producto del proceso educativo. La República del Ecuador, a través de su Carta Magna, señala a la educación como la herramienta para la adquisición de la cultura, la construcción de un país soberano y el eje fundamental para el desarrollo personal y social (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Dentro de nuestra constitución, en su TÍTULO II Sección Quinta y su TÍTULO VII Sección Primera, se abordan los temas en los cuales se consideran todas las implicaciones para llevar a cabo la educación en nuestro país y en la cual versan diferentes artículos donde se abordan todas las temáticas para el buen funcionamiento del sistema educativo , tal es el caso de la Asamblea Nacional Constituyente que para reformar y realizar la nueva Ley de Educación consideró a los artículos: 26, 27, 28, 29, 35, 47, 57, 261, 264, 326, 345, 346, 347, 348 y 349, así como también la disposición transitoria decimotercera, la disposición transitoria decimoctava, la disposición transitoria vigésima y el numeral 5 de la disposición transitoria primera de la

Constitución del Ecuador (Constitución de la República del Ecuador, 2008), todo con la finalidad de mejorar la calidad educativa a nivel nacional, promulgando una educación para todos.

Identificamos también que en la Carta Magna se establece que el Estado garantizará la libertad de enseñanza, la educación a las personas con alguna discapacidad, y a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas; desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe; integrará dentro del sistema nacional de educación una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica cultural y lingüística del país, y el derecho a las comunidades, pueblos y nacionalidades; clasifica a la educación como servicio público, determinando que la educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente; determina también, que el Estado Central tendrá competencias exclusivas sobre las políticas de educación; que existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación; asegura la inclusión en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral; fortalece y garantiza, bajo los principios de equidad social, territorial y regional; establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Finalmente se dispone en su artículo 35 que el sistema de educación superior estará articulado al Sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo.

Es entonces muy clara la preocupación que el Estado ecuatoriano ha demostrado hacia el sector educativo, tanto así que se evidencian los beneficios propios que adquiere el ciudadano al ejercer su derecho a la educación.

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo 2009 – 2013.

Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Plan Nacional de Desarrollo conocido también como Plan Nacional para el Buen Vivir, dentro del ámbito educativo se ve inmerso como un punto clave para el buen desarrollo colectivo; pone en marcha el concepto del buen vivir el cual “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” (Ramírez, 2008, p.387), lo que en términos educativos sería, la cohesión entre comunidad educativa, para lograr el planteamiento y alcance de objetivos y metas loables dentro de cada ambiente específico de nuestro país, buscar el potencial humano integralmente constituido, desde la perspectiva individual y colectiva.

Este Plan ha estructurado estrategias que durante el período 2009-2013 serán llevadas a ejecución, dentro de las cuales encontramos, en el literal 6.5 la Transformación De La Educación Superior y Transferencia de Conocimiento a Través de Ciencia, Tecnología e Innovación. Tomando en cuenta que, la calidad de vida y progreso de un país independiente, está ligado a la cobertura, calidad y pertinencia de la formación superior que brinda a sus ciudadanos y ciudadanas, y a la inversión que realiza en ciencia, tecnología e innovación (SENPLADES, 2009); en el presente Plan se considera también, que es necesario que la educación superior se transforme en un verdadero mecanismo de movilidad social ascendente y de igualación de oportunidades en el Ecuador, de manera que sea posible el acceso a las instituciones educativas de tercer nivel (superior), sin dificultades de tipo ningún tipo, y con la finalidad de conseguir que

la mayoría de bachilleres que egresan de las diferentes entidades educativas, tengan las mismas posibilidades de acceso a la Universidad y por ende al mejoramiento de su calidad de vida. Así mismo los actores del sistema de educación superior y del sistema educativo nacional deben realizar valiosos esfuerzos para garantizar la integralidad y coherencia de toda la oferta educativa nacional más allá de sus niveles y modalidades.

En este Plan se toma como una prioridad implementar una reforma educativa de segunda generación orientada hacia el mejoramiento de la calidad de la educación pública, como condición necesaria para promover el desarrollo y la igualdad de oportunidades, y no solamente para “mejorar la calidad y productividad de la mano de obra” (SENPLADES, 2009), es decir alcanzar el beneficio individual para promover el beneficio colectivo.

Cabe destacar finalmente que dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir, se considera también el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe, en donde se promoverá procesos de articulación entre la educación intercultural bilingüe y las organizaciones indígenas, se articulará el sistema educativo nacional con la educación intercultural bilingüe, se diseñará y aplicará material educativo que garantice la utilización de la lengua principal de cada nacionalidad y el castellano como idioma de relación intercultural; así como mallas curriculares que reflejen las realidades históricas y contemporáneas de los pueblos y nacionalidades; sin dejar de lado la capacitación y formación de docentes especializados para la educación intercultural bilingüe originarios de cada nacionalidad. De manera que los ecuatorianos no olvidemos de donde provenimos y hacia donde nos proyectamos como culturas diferentes pero en iguales condiciones como ecuatorianos.

Es por todo esto que el Plan Nacional para el Buen Vivir juega quizá el principal papel dentro de la convivencia ecuatoriana, el saber aceptarnos y valorarnos con nuestras diferentes capacidades y desechando todo perjuicio e indicio de desigualdad.

3.2.3.3 Ley de Educación.

En este momento, que el país vive cambios y transformaciones, la normativa que rige el sector educativo debe estar en completa coherencia con las políticas educativas que lleva adelante el Gobierno Nacional y sobre todo con los preceptos constitucionales que garantizan la vigencia de un estado de derecho. La carencia de políticas de estado concordantes con las necesidades del sistema educativo actual, provocó que se institucionalice un modelo educativo acorde al esquema neoliberal predominante que consideraba a la inversión en educación como un gasto y que estaba privatizando la escuela pública (Lasso, 2011).

Pero actualmente nos encontramos frente a un nuevo modelo que lleva adelante la revolución del sistema educativo, es inclusivo y prepara ciudadanos solidarios para el buen vivir, con respeto por la naturaleza y con conciencia ecológica, con los conocimientos suficientes para generar no solo una masa crítica que discuta con solvencia los problemas socio-económicos del país y del mundo, sino que además tenga las capacidades para continuar su preparación académica y/o incorporarse de manera inmediata a los procesos productivos y de desarrollo local, regional y nacional, esto es lo que promueve la Ley de Educación actual (Ley de Educación, 2009).

A pesar de que la Ley de Educación es un documento basando en y para la educación, a continuación se referirá más a los aspectos relacionados netamente con los docentes.

La carrera docente, según plantea esta Ley, deberá ser para la excelencia en vista de que se han reformado algunas políticas que en tiempos pasados no se basaban netamente en la realidad del docente ecuatoriano, pero que hoy por hoy van encaminadas a mejorar la calidad educativa desde sus agentes hasta sus beneficiarios; entre éstas encontramos: Se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros, estableciéndose el escalafón de 4 categorías que pueden ser completados en doce años de servicio a la Educación. Se permitirá que los mejores maestros asuman funciones de asesoría y acompañamiento, para que a través de concursos se conviertan en docentes

mentores, asesores educativos y auditores educativos. Se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selecciones ágiles y transparentes, garantizando procesos descentralizados y ágiles de selección de maestros, con altos niveles de calidad. Se solucionará el problema de falta de docentes en ciertos lugares, sin sacrificar la calidad. En aquellos lugares en que no existen maestros suficientes, se permitirá el ingreso al magisterio de personas que no sean profesionales de la Educación, sino de otras áreas, también se permitirá el ingreso de bachilleres en casos excepcionales. Se incorporará a más profesionales valiosos a los concursos para rectores y directores. Se ofrecerán mejores condiciones respecto al lugar de trabajo, se confirmará la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural (antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo), y en cambio se implementará el servicio rural obligatorio de un año (Ley de Educación, 2009)

Por otra parte encontramos también dentro de ésta Ley que se promulgan Derechos y Obligaciones de los docentes, de los cuales podemos mencionar que: Los profesores tendrán derecho al desarrollo profesional y a la meritocracia, estarán obligados a la evaluación, la jornada completa, la atención complementaria a estudiantes y mantener el servicio educativo sin interrupción, entre otros puntos. En la presente Ley de Educación (2009) dentro del CAPÍTULO VIII, se considera que los docentes de instituciones educativas particulares, al igual que los maestros del sector público, deberán someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, podrán participar en los cursos de capacitación que brinde el estado, deberán percibir una remuneración fija equivalente al menos a la de un docente de cuarta categoría del sistema público, entre otros derechos y obligaciones, que amparan a los profesionales de la carrera educativa y que sin lugar a dudas buscan alcanzar la mejora de calidad de vida del docente al mismo tiempo que avanzamos a paso largo hacia la anhelada calidad educativa.

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación 2006 – 2015.

El mejorar la educación ecuatoriana, ha sido el principal propósito del Ministerio de Educación y otros organismos encargados de velar por la calidad de vida de los niños y adolescentes de nuestro país; diseñaron entonces este instrumento estratégico que, en un período de diez años, orientará los procesos de modernización del Sistema Educativo. Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

El Plan Decenal al igual que otros documentos persigue objetivos, entre los cuales se destaca el consolidar una reforma curricular acorde con la realidad sociocultural, lingüística, tecnológica y contemporánea; en el cual el maestro se apropie de ideas y cambios pedagógicos, que lo conlleven a vivir el aprendizaje con sus alumnos. (Lasso, 2011)

De la misma manera contiene ocho políticas educativas que proponen una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico; las cuales mencionamos a continuación: Universalización de la Educación Inicial, de 0 a 5 años. Universalización de la Educación General Básica, de primero a décimo años. Incremento de la matrícula en bachillerato, hasta alcanzar el 75% de la población. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de educación continua para adultos. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. Aumento del 0.5 por ciento anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, hasta alcanzar el 6% para inversión en el sector; todo ello con la finalidad de consolidar la base de la educación actual, acorde con intereses, posibilidades y realidad de los agentes educativos institucionales.

Nos centraremos ahora en dos de las ocho leyes que, dentro del ámbito educativo se refiere más al trato de los maestros:

En la Política N° 6 acerca del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación, la evaluación desempeña una función esencial, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa. Plantea la construcción e implementación del sistema nacional de evaluación, que tendrá como finalidad la medición de logros académicos, evaluación de gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema, para que de esta manera el profesorado se vea en capacidad de responder a las demandas actuales de los alumnos y la sociedad en general.

Por otro lado en su Política N° 7 se trata el tema de la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. (Plan Decenal de Educación, 2006 - 2015)

En el Plan Decenal (2006-2015) se contempla también un proyecto cuyo objetivo es “Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación” al mismo tiempo que busca beneficiar a los docentes dentro de los siguientes aspectos: Nuevo sistema de formación inicial, nuevo sistema de desarrollo profesional, estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración, construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural.

Todas las Políticas del Plan Decenal de Educación, plantean los proyectos y los respectivos subproyectos para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano para contribuir de esta manera al desarrollo de la sociedad en general.

3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP).

“La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional -DINAMEP-, es la encargada de investigar, programar, organizar, direccionar, coordinar y controlar el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente, y a los aprendizajes de los estudiantes” (DINAMEP). Debiendo para ello basarse en diferentes documentos como planificaciones anuales elaboradas a partir de diagnósticos de las necesidades, capacitación y perfeccionamiento docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y por su puesto requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el Sistema Educativo; buscando de esta manera capacitar verdaderamente al docente indagando cuáles son sus potencialidades y qué necesita mejorar.

Entre las principales funciones que cumple la DINAMEP encontramos una serie de actividades encaminadas a fomentar la excelencia profesional entre las que detallamos: Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes. 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. Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares. Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y Tecnológico. Asesorar, planificar, controlar y evaluar

la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser: universal, permanente, funcional con el puesto de trabajo, y gratuita. (DINAMEP)

Por otro lado encontramos que dentro de la DINAMEP el responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento en la formación inicial, es la División de Formación Docente, que partiendo del trabajo de los maestros, elaborará los perfiles profesiográficos, para luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente. Además, se encargará también de otros aspectos como son los Cursos de Ascenso de Categoría y Méritos Profesionales, además de los cursos impartidos por el Ministerio de Educación, tal es el caso del Curso de Lectura Crítica: Comprensión Lectora, entre otros, los que a resumidas cuentas mejorarán la Calidad Educativa, y el bienestar social ecuatoriano.

3.2.4 Políticas micro: institucionales.

La convivencia humana inicia en la familia y continúa en el ambiente escolar, por lo que cada institución educativa tiene la obligación de regirse a reglamentos que fomenten cumplimiento, orden y desarrollo; los cuales constan en aquellos documentos que reposan en las entidades educativas y que al pie de su cumplimiento se conseguirá el desarrollo institucional, en vista de que fueron estructurados por agentes educativos para el adelanto docente y estudiantil en general.

A continuación a manera de ejemplo se expondrán resúmenes de los Capítulos y Artículos, que estructuran el reglamento, y que se refieren específicamente a los cargos

docentes tomados de una Entidad Educativa de la localidad: Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora”.

El Código de Convivencia de las Instituciones Educativas Salesianas FMA, surge del común acuerdo de los Integrantes de la Comunidad educativa para regular y conciliar las relaciones humanas de sus miembros y de esta manera eliminar, reducir o controlar los conflictos que surgen en la cotidianidad.

Dentro del Capítulo VII, en su Artículo 32 DE LOS DOCENTES se da clara muestra de su labor principal dentro de la Institución, la misma que se sintetiza en la formación integral de los estudiantes de acuerdo a la filosofía, visión, misión y proyecto educativo institucional, propios de la entidad educativa. Entre las funciones asumidas por parte de los maestros además de las realizadas por docentes de otras instituciones se destacan: Crear un ambiente educativo animado por el espíritu evangélico, de calidad humana y libertad, realizar presencia salesiana en todo acto organizado por la Institución y reportar al DOBE los casos especiales de disciplina y rendimiento, entre otros.

El perfil del docente salesiano, profesar la religión católica para vivir y transmitir los valores humanos y cristianos, identificarse en el Sistema Preventivo de Don Bosco, el Reglamento Interno y las tradiciones educativas salesianas, poseer los títulos exigidos por la Ley y Reglamentos de Educación.

Dentro de los Derechos que amparan al profesor, se consideran por su mayor importancia a los siguientes: Recibir el sueldo de manera oportuna, gozar de respeto, la cooperación y el apoyo de sus colegas, estudiantes, padres de familia y autoridades.

En cuanto a responsabilidades y estímulos que todo docente tiene, encontramos además: Desempeñarse con dignidad y eficiencia; brindando atención personalizada a los estudiantes. Se establece como estímulo anual a los docentes, la entrega solemne del premio “María Auxiliadora”; y además conmemorar el aniversario de labor docente de los maestros en lo correspondiente a los 10, 15 y 25 años de servicio en la Institución.

En lo referente a las prohibiciones, mencionamos las que se consideran más importantes: Utilizar palabras que mortifiquen y denigren a los estudiantes, los castigos y las reacciones impropias de un educador; fumar o ingerir bebidas alcohólicas dentro o en cercanías de la Institución; y realizar mentalizaciones opuestas a los principios institucionales. De acuerdo a la falta cometida se procederá a amonestar de manera verbal, escrita o económica (multas).

3.2.5 Síntesis.

El entorno escolar debe trascender de la noción simplista de espacio físico como un contorno natural y abrirse a las diversas relaciones humanas que aportan sentido a su existencia. El entorno entonces comprende más que la infraestructura escolar, es el compendio de condiciones que brindan aprendizajes significativos; es el ambiente que propicia bienestar, seguridad, tranquilidad; y lo más importante, es lugar de integración entre los componentes de la comunidad educativa, constituida por los actores principales y secundarios de la educación.

El modo de convivencia que mantenga la entidad educativa determina en gran parte el ambiente en el espacio escolar, ya que al estar diariamente en contacto, los componentes educativos deben mantener relaciones lo suficientemente estables, en vista de que es imposible trabajar de manera eficiente y cabal dentro de un ambiente lleno de estrés, presión, inseguridad, etc.

Se entiende por calidad en educación a la formación acorde con las necesidades de los estudiantes y sociedad en general; pertinencia para adecuarse al contexto en que las personas actúan; eficacia con correspondencia entre los objetivos y los resultados; equitatividad para buscar la igualdad respetando las diferencias. Y es justamente en aquellos puntos neurálgicos donde el maestro ecuatoriano debe estar en constante innovación para que pueda convertirse en la pieza clave del proceso educativo, lo cual mejorará la calidad de formación de los estudiantes, para que con sus conocimientos sean capaces de transformar la sociedad, contribuyendo de esta manera al avance de

nuestro país, debido a que la calidad educativa tiene un fuerte impacto en el progreso social y económico de una nación.

La Constitución vigente incorpora una serie de artículos que promueven el fortalecimiento de la gestión educativa, garantizando que el Estado busque ofrecer servicios y bienes educativos de calidad a sus ciudadanos. Según establece, el Estado ecuatoriano garantiza que la educación será impartida de manera gratuita, participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad, sin ningún tipo de discriminación. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país.

El Plan Nacional de Desarrollo, también conocido como Plan Nacional del Buen Vivir, forma parte de una larga búsqueda de modelos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. Toma en cuenta a la transformación de la educación superior asumida con pertinencia y responsabilidad, y la transferencia de conocimiento a través de la ciencia, tecnología e innovación; así como también la articulación del Sistema Educativo Nacional con la Educación Intercultural bilingüe.

El proyecto de Ley de Educación General representa un giro para la educación ecuatoriana, una transformación total. Garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las entidades educativas y procesar de manera eficiente los requerimientos educacionales de los ciudadanos.

El Plan Decenal de Educación rescata los esfuerzos realizados por el Estado y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. El objetivo primordial del Plan Decenal de Educación 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.

De igual manera otra de las entidades que busca el desarrollo educativo es La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, que como su nombre mismo lo indica, es la encargada del funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de la capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, con la finalidad de potenciar el desempeño docente, que es el pilar fundamental del Sistema Educativo Nacional. A través de diversos proyectos se ha preocupado por una correcta capacitación docente, encaminada a contribuir a la mejora del sistema educativo, donde dicha capacitación sea recibida por los docentes de manera: universal, permanente, funcional con el puesto de trabajo y gratuita, considerando que la mejor inversión para tener una educación de calidad es la preparación del docente.

Finalmente encontramos las políticas micro: institucionales, las cuales son de orden institucional interno, están encaminadas dentro de las normativas que rigen a la Entidad Educativa, considerando reglamentos, códigos y manuales para la llevadera convivencia entre los actores educativos principales: directivos, docentes, padres de familia, alumnos. En este tipo de políticas se detallan lineamientos de las diferentes funciones de cada actor educativo, descripción de perfiles para asumir determinados cargos, los derechos y responsabilidades que se adoptan, así como también estímulos, prohibiciones y sanciones para los integrantes de la comunidad educativa. Todo con la finalidad de asegurar la armonía entre las relaciones y obligaciones de los integrantes de la Institución Educativa, en función de los valores que responden a la identidad institucional y acordes a su realidad.

3.3 Necesidades de formación docente

3.3.1 Definición.

La formación docente es un concepto integral, que recupera para los maestros la necesidad de políticas, estrategias y acciones que garanticen su aprendizaje a lo largo de toda su vida profesional. Que se mire y sean mirados como sujetos de aprendizaje permanente, como protagonistas de una profesión en constante construcción.

En América Latina, los últimos años se han caracterizado por la creciente centralidad que la necesidad de formación docente ha cobrado en el debate educativo, campo “aceptado -al menos en los discursos vigentes- como un factor primordial e insoslayable para generar y asegurar la implementación de cambios educativos” (Bonder, 2006) y cuyo análisis se torna prioritario en el contexto actual.

Esta necesidad de tipo docente se sustenta en el aprendizaje permanente para fortalecer el oficio de enseñar; en otras palabras, para tener la capacidad de ejercer la profesión docente, ser reconocido y sentirse un profesional de la educación. En este punto se recupera la centralidad de la profesionalidad que se requiere para ejercer el trabajo de maestro y se reconoce el valor del trabajo para el desarrollo personal y profesional (Robalino, 2003). Se parte de un enfoque renovado del «ser» docente, que, teniendo como sentido y misión el aprendizaje de los estudiantes, es al mismo tiempo un espacio de construcción y reconstrucción como sujeto y como colectivo social en sí mismos, renovado interés que, según Villegas-Reimers (en Valliant, 2002, p. 5), está fundado en tres premisas interrelacionadas: la calidad del sistema educativo de un país depende en gran parte de sus docentes; la correlación entre la preparación profesional de los docentes y sus prácticas en clase y; las prácticas docentes y su efecto relevante en el desempeño académico y en el aprendizaje de los estudiantes.

Cabe destacar que La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina (ORELAC) es uno de los principales espacios en donde se ha prestado especial

atención a la formación docente en la región, considerándola como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como una dimensión esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general, ya que se asegura el bienestar y porvenir de un estado.

3.3.2 Competencias profesionales.

El concepto de competencia aparece ante la necesidad de realizar predicciones acerca de la ejecución del sujeto en su desempeño laboral (McClelland, 1973) y es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del siglo pasado siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. Es con esta connotación que los siguientes autores citados en Vargas J. (2001) en su artículo “Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio”. Definen la competencia profesional en el nuevo paradigma de la globalización como:

“Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo” (Boyatzis 1982).

“Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios” (Spencer y Spencer, 1993).

“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.” (Rodríguez y Feliú, 1996).

“Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (Ansorena Cao, 1996).

“Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente” (Wordruffe, 1993).

Entonces, de acuerdo a las definiciones anteriores, podemos decir que el término competencia combina lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual, poniéndose de manifiesto cuando se ejecuta alguna actividad, teniendo relación con el rendimiento eficiente en el ámbito laboral.

Por otro lado la necesidad de la flexibilidad como cualidad funcional de la competencia profesional del sujeto, se hace presente para lograr un desempeño exitoso en diferentes contextos de actuación, y es resaltada en la definición de profesional competente que se ofrece en el glosario del documento “Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo” de IBERPROF, OEI (2000) cuando se plantea: “Competente: Persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales”. Ser competente significa entonces ser capaz de resolver un problema o desempeñarse eficientemente en su ámbito laboral con el conocimiento adquirido en el transcurso de su aprendizaje.

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

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

3.3.3.1 Aprender a conocer.

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que le rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. “Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir y amar el conocimiento como ámbito de realización humana, de alegría y de satisfacción cultural” (Gadotti, 2003).

Es decir, el incremento del saber permitirá comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorecer el despertar de la curiosidad intelectual, estimular el sentido crítico y descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio que le permita conseguir su realización personal.

3.3.3.2 Aprender a hacer.

Aprender a conocer y aprender a hacer son en gran medida indisolubles. Para aplicar el aprender a hacer se combinan los conocimientos teóricos y prácticos, y así componer las competencias que actualmente cobran cada vez mayor importancia, por ser la capacidad para comunicarse y trabajar con los demás, pudiendo de esta manera afrontar y solucionar conflictos; los cuales llevarán al alumno a descubrir sus propios aprendizajes.

3.3.3.3 Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea, por lo que la educación actual tiene entonces una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Ya que es demasiado a

menudo que la violencia impera en el mundo y contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. Se necesita de mayor integración entre los espacios sociales (familiar, escolar, empresarial...) buscando de esta manera dotar al alumno para que viva mejor en la sociedad. Como preveía Herbert (1994) el planeta se ha convertido en nuestra aula y nuestro domicilio.

A manera de ejemplo podemos decir que, la idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Lo que en realidad es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. Pero es aquí donde la educación interviene inteligentemente al tratar de establecer una relación en un contexto de igualdad y formulando objetivos y proyectos comunes, consecuentemente los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e incluso, a la amistad.

3.3.3.4 Aprender a ser.

Como dice Georges Snyders en su libro *La joie a l'école* (Gadotti, 2003, p. 4) “necesitamos una nueva «cultura de la satisfacción», necesitamos la «alegría cultural». El mundo hoy es «favorable a la satisfacción»...” por lo que se debe reafirmar enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, que le permitan desarrollarse plenamente. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida; es decir, actuar independientemente, aportar soluciones e ideas, aceptarse y aprender a aceptar a los demás, ser y vivir para sí mismo, para luego proyectarse a los demás.

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación, tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos, así como también para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Esto quiere decir que un profesional docente es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales educativos sino también porque manifiesta una motivación sustentada en intereses y valores profesionales, y dispone de recursos que le posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable en bien del alumnado que dirige.

Por lo que podemos asegurar que en la estructura de la competencia profesional docente participan, por tanto, formaciones psicológicas, cognitivas (hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, ideales, la autovaloración, valoración a los demás), afectivas (emociones, sentimientos) que en su funcionamiento se integran en la regulación de la actuación profesional del sujeto en la que participan recursos personalológicos tales como: la perspectiva temporal, la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión personalizada, y la posición activa que asume el sujeto en la actuación profesional en el aula y fuera de ella.

Es por esto que, el profesor Marqués (2002) plantea que un docente competente podrá desempeñar las principales funciones que el estudiantado demanda hoy en día; a pesar de la complejidad de la integración de los componentes estructurales y funcionales en la regulación de la actuación profesional, que determinarán la existencia de diferentes niveles de desarrollo de la competencia profesional y que se expresan en la calidad de la actuación profesional del sujeto. Es decir, a pesar de lo difícil que es alcanzar éstas competencias, el docente está dispuesto a enfrentarlas, hacerlas propias, para de esta manera cumplir a cabalidad todas las funciones que desempeña el docente; entre las competencias docentes, las que más se destacan son: planificar cursos, diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje, buscar y preparar recursos y materiales didácticos, proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo

el orden, motivar al alumnado, hacer participar a los estudiantes, facilitar la comprensión de los contenidos básicos, ser ejemplo de actuación y portador de valores, asesorar en el uso de recursos, orientar la realización de actividades, entre otros.

Por otra parte nos encontramos ante la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación las cuales abrirán nuevas posibilidades y plantearán nuevas exigencias para diseñar el aprendizaje del siglo XXI, “basándonos no en tradiciones ancestrales sino en análisis científicos y en nuevos planteamientos metodológicos²” (Esteve, 2006). Es allí donde la intervención del docente se hace fundamental, debiendo para ello convertirse en un profesional competente y capaz de crear entornos de aprendizaje que permitan implementar estrategias de enseñanza y aprendizaje, en las cuales la interacción, posibilitará el trabajo colaborativo y la construcción de conocimiento en una comunidad de aprendizaje. (Gros & Silva, 2005).

Si bien es cierto el desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes, sin embargo, el sólo hecho de insertar éstas tecnologías no supone una mejora en la educación, pues se deben basar en relación a una teoría de enseñanza aprendizaje que las justifique, y por tanto el docente debe poseer las competencias necesarias para poder desempeñar su rol docente de forma eficiente.

Desde esta perspectiva se desprende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación. “Ellos han contribuido a la recreación de las relaciones entre educadores y alumnos, poniendo en crisis al maestro informador, para dar cabida al educador-animador, al comunicador, al coordinador, al facilitador del aprendizaje, dejando de ser el alumno el receptáculo pasivo de la información para

² Como muestra de los nuevos planteamientos del aprendizaje y la enseñanza que van a generarse a partir de las aplicaciones educativas de las TIC, pueden visitarse las secuencias realizadas en la Universidad de Málaga en <http://octaedro.satd.uma.es> (utilizar el nick:alumno3 y la clave: alumno) y en <http://www-rayos.medicina.uma.es>

convertirse en el agente-actor del proceso de expresión y comunicación” (Escotet, 1992).

Es por esto que los profesionales de la educación de manera competente deberán reorientar sus objetivos en función de la cultura circundante, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo. Hasta hace algunos años, la formación de los educadores estaba destinada a reproducir los modelos para que el maestro esté en condiciones de dictar su clase, de impartir la enseñanza, restringiendo la acción de la educación a la sala de clase. Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano y con las posibilidades y retos de la creatividad y la invención en todos los campos, puesto que la tarea principal del docente es lograr que los estudiantes aprendan (Fabara, 2004).

La premisa central es que no es posible mejorar la calidad de la educación sin mejorar prioritaria y sustancialmente la calidad profesional de quienes enseñan. La construcción del nuevo modelo educativo acorde con los tiempos y con los requerimientos del siglo XXI requiere medidas integrales, radicales y urgentes destinadas a revertir, en todos los órdenes, el perfil y la situación actuales de la profesión docente.

Una realidad patente es que, muchos de los docentes de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios

tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente en nuestro país, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos. Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

En Ecuador, La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente en el marco de los requerimientos del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación -SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Para la ejecución de los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional -DIPROMEPS-, que son las responsables finales, de la

organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Ahora bien, se debería identificar cuánto interés en esto han depositado los docentes ecuatorianos a los cursos actuales que son difundidos a nivel nacional y el nivel en el que han participado en ellos los maestros y maestras de nuestro país, para así poder conseguir una visión general acerca de la actualización de nuestros profesionales de la educación que permita determinar el nivel en el que se encuentran y que sirvan de base para definir el perfil profesional que un docente ecuatoriano deba tener.

Dentro de los agentes educativos, deberá otorgarse especial atención al fortalecimiento de la función docente por medio de la captación de candidatos con aptitudes destacadas, la formación y la capacitación permanente; el mejoramiento de sus condiciones laborales y de trabajo pedagógico; el establecimiento de mecanismos de estímulo y reconocimiento profesional. Todo esto tenderá a lograr que el docente esté en condiciones de desempeñar un buen rol profesional, de tal manera que pueda responsabilizarse efectivamente de la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de sus alumnos. (IV Reunión Regional de Ministros de Educación, Quito, 1991)

Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal, tomando en cuenta que “el diseño que se presenta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular va acompañado de una sólida preparación de las docentes y los docentes, tanto en la proyección científica cultural, como pedagógica” (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, 2010).

3.3.6 Síntesis.

La formación docente es un concepto integral, que recupera para los maestros la necesidad de políticas, estrategias y acciones que garanticen su aprendizaje a lo largo de toda su vida profesional. Que se miren y sean mirados como sujetos de aprendizaje permanente, como protagonistas de una profesión en constante construcción.

La DINAMEP es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad de la información y del conocimiento.

La competencia profesional se manifiesta en la actuación, en tanto es en la actuación profesional que se expresan los conocimientos, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos que de forma integrada regulan la actuación del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales. La competencia profesional expresa la armonía y la integridad del sentir, el pensar y el hacer del sujeto en la actuación profesional. Quiere decir que un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades motivos y valores, con flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda en la práctica profesional.

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de

profundizar los conocimientos en un pequeño número de asignaturas. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino más generalmente, una serie de competencias que el individuo debe desarrollar para hacer frente al gran número de situaciones que se le presenten a lo largo de toda su vida. Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos de la sociedad respetando los valores y derechos de cada persona. Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar.

Las competencias exigidas para el nuevo profesional docente exigen un análisis de sí mismo dirigido al beneficio de los demás, es por esto que debemos considerar que un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios de una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado. Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino que también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento, así como también poseer habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional. Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, haciendo de esta mas integral y humanística en nuestro país y sociedad en general.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación.

El método utilizado es de tipo descriptivo, puesto que el presente trabajo pretende recolectar información actual mediante una serie de cuestiones acerca de la situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, para luego detallar o describir los resultados y de cómo estos se manifiestan en la colectividad.

Para realizar la presente investigación se utilizó el diseño mixto, mediante el cual se pudo recolectar datos cuantitativos y datos cualitativos, puesto que este tipo de diseño nos permite vincularlos, para luego proceder a su análisis respectivo.

La modalidad del diseño utilizado es de dos etapas, pudiendo desarrollarlas ya sea de forma paralela o vinculando las técnicas concernientes a cada uno de los dos enfoques, lo cual nos facilitó realizar el análisis de las tablas estadísticas, permitiéndonos dar respuesta a la principal interrogante de la presente investigación: ¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

La técnica utilizada fue la encuesta personal, pudo ser aplicada a quince titulados y a dos autoridades educativas.

4.2 Participantes de la investigación.

La muestra a investigar en el presente trabajo fue proporcionada por el equipo planificador del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. La selección y asignación de los docentes a investigar se llevó a cabo tomando en cuenta el lugar y la procedencia de los investigadores.

La muestra proporcionada fue de diecisiete titulados, de los cuales se pudo encuestar a quince de los mismos, más dos autoridades educativas que también se encuestó, conforman la muestra con la que se pudo trabajar en esta investigación.

Se investigó en el presente trabajo a los docentes titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, que se encuentren o no en funciones de la docencia, o que hayan trabajado como docentes, y que hayan obtenido su titulación en el transcurso del período 2005 – 2010, así como también a las autoridades donde laboran los docentes graduados en la UTPL.

4.3 Instrumentos y recursos.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron dos cuestionarios, los mismos que permitieron la obtención de datos cuya validez y confiabilidad son de gran significancia, éstos cuestionarios fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL para luego ser adaptados a la reglamentación y entorno local.

El cuestionario número uno se utilizó para recolectar la información que supieron proporcionar los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, el cual se encuentra detallado en el anexo número uno. El cuestionario número dos que se encuentra detallado en el anexo número dos, fue utilizado para recabar la información proporcionada por los empleadores (autoridades de las Instituciones Educativas).

Los recursos que sirvieron de apoyo y que ayudaron a realizar de manera seria y formal el presente trabajo de investigación, fueron los siguientes:

Institucionales:

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Instituto Tecnológico “Tulcán”.
- ✓ Colegio Nacional “Mario Oña Perdomo”.
- ✓ Colegio Nacional “César Antonio Mosquera”.
- ✓ Unidad Educativa Fiscomisional “María Auxiliadora”.
- ✓ Escuela “San Antonio de Padua”.
- ✓ Escuela Particular Mixta “Fe y Alegría”.
- ✓ Centro Infantil “Ángel de la Guarda”.

Talento Humano:

- ✓ Director de Tesis.
- ✓ Autoridades educativas.
- ✓ Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Recursos Materiales:

- ✓ Guía didáctica.
- ✓ Libros.
- ✓ Documentos.
- ✓ Internet.
- ✓ Fichas.
- ✓ Teléfono.
- ✓ Cámara fotográfica.
- ✓ Otros.

Recursos Económicos:

Para la realización del presente trabajo de investigación, los autores cubrieron todos los gastos que incurrieron en el mismo.

4.4 Procedimiento.

El presente trabajo de investigación inició con la consulta de fuentes bibliográficas, primeramente con la búsqueda de libros sugeridos por la UTPL, revistas, documentos, artículos electrónicos y sitios web publicados en el internet, así como también por iniciativa propia se consultaron varias fuentes adicionales que tengan relación con la investigación, apoyándonos siempre con fichas nemotécnicas que luego nos permitieron realizar la selección del material bibliográfico adecuado con el cual pudimos trabajar. De esta manera, con el material seleccionado, complementándole con argumentos propios, procedimos a diseñar el marco teórico para, como siguiente paso, éste sea aprobado por la respectiva tutor del trabajo de fin de carrera.

Una vez publicado el documento en el EVA (Entorno Virtual de Aprendizaje de la UTPL) que contenía los códigos de egresados/tesistas y el listado de personas a investigar, inmediatamente se inició la tarea para localizarlos, siendo necesario buscar información de variadas fuentes, por mencionar algunas de ellas: Centro Universitario Tulcán, Centro Universitario San Gabriel, Dirección de Educación del Carchi, Dirección de Educación de Sucumbíos, Secretaría de Educación de la República de Colombia, Servicio de Rentas Internas, Corporación Nacional de Telecomunicaciones, entre otras.

Antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos de investigación, a los participantes que se pudo localizar vía telefónica, primeramente se les solicitó fijar fecha y hora de encuentro para la aplicación de los cuestionarios, donde se les indicó que les tomaría un tiempo aproximado de 5 a 7 minutos (cuestionario 1) y de 10 a 15 minutos (cuestionario 2), lo que facilitó mayor disponibilidad por parte de los investigados.

La investigación de campo, se la inició desde el primer momento en que se nos concedió audiencia por parte de los participantes, proceso que tuvo como duración aproximadamente cuatro semanas, debido a la dificultad en algunos casos para

localizarlos, debido a que la información proporcionada por el equipo planificador del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación y también la información proporcionada por los Centros Universitario de la UTPL acerca de cómo localizar a los investigados, no fue de mayor utilidad. La disponibilidad por parte de los investigados para concedernos la entrevista fue en parte inmediata, esto en su gran mayoría, mientras que una pequeña fracción de ellos, no nos brindó la colaboración necesaria para poder agilizar el proceso de recolección de datos, haciendo alusión de que tenían demasiadas ocupaciones y no podían ayudarnos con la entrevista, inclusive un investigado supo manifestar que debíamos cancelarle alguna cantidad de dinero para que nos concediera la entrevista, mientras que con otra persona tuvimos que visitarle varias veces en su domicilio sin tener un resultado favorable, por lo que se tuvo que dejar el cuestionario un día para ir a retirar en otra fecha que el investigado nos iba a informar una vez que contestase todas las preguntas. La principal dificultad que se tuvo para entrevistar personalmente a los participantes fue la dispersión geográfica, puesto que algunos de los investigados viven en la provincia de Sucumbíos, en zonas en las que no se tiene acceso fácilmente, por lo que también se procedió a realizar encuestas a través de llamadas telefónicas. Se tuvo dos problemas en los que se hizo todo lo posible por entrevistar a los titulados, pero no fue posible hacerlo; en el primer caso se pudo obtener información en el Comando de Policía Carchi, de que el Lic. Paulo Terán actualmente es Teniente Coronel de Policía y debido al cargo en el que se desempeña, no nos facilitaron la información necesaria para poder realizarle la encuesta personalmente, sin embargo, existió contacto con él mediante una corta llamada telefónica mediante celular que un amigo de él muy amablemente supo facilitarnos, en la que se solicitó de la manera más comedida su dirección de correo electrónico al cual se le hizo llegar la encuesta, pero, no se obtuvo respuesta alguna; en el segundo caso, la Lic. Rocío Méndez es de nacionalidad colombiana, a la fecha en la que realizó su última matrícula en el Centro Universitario Tulcán, su lugar de residencia era en la ciudad de Ipiales, perteneciente al departamento de Nariño de la República de Colombia, sin embargo, se realizó la investigación necesaria para tratar de localizarla, sin tener un resultado favorable, el principal inconveniente para localizarla, fue la dificultad para recabar información en éste país, debido a que en Colombia existen muchos

inconvenientes con grupos subversivos, y se dan muchos casos de secuestros, por lo que la información en aquel país es muy restringida y no fue posible realizarle la entrevista.

Recolectada toda la información empírica, continuamos con la clasificación de todas las encuestas aplicadas, para organizarlas por grupos y de esta manera realizar el análisis de los datos obtenidos.

Dentro del análisis de la información recabada mediante los cuestionarios, como primer paso se realizaron las tablas estadísticas correspondientes a cada una de las preguntas, para luego poder ingresar los datos obtenidos a dichas tablas, donde se pudo obtener los respectivos porcentajes de cada una de ellas, con lo cual se analizó, comparó y relacionó cada uno de los resultados de las tablas estadísticas, que conjuntamente con el marco teórico nos fue posible sacar nuestras conclusiones.

El levantamiento del informe final fue elaborado una vez realizados todos los pasos anteriores, estructurándose de acuerdo a las directrices del equipo planificador del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, siendo necesario realizar las debidas correcciones para que el presente documento tenga la validez y fiabilidad de todos los resultados obtenidos, para que en investigaciones futuras, los datos del presente trabajo sean de utilidad y de esta manera determinar en forma integral, las necesidades del mercado laboral nacional en el campo docente en sus niveles de educación inicial, básica y bachillerato.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización sociodemográfica.

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

Titulación de los investigadores de la Escuela de Ciencias de la Educación

La presente tabla dio muestra del nivel académico de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, detallándose a continuación el análisis respectivo.

Tabla No. 1

| NIVEL DE PREGRADO | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Educación Infantil | 1 | 6,7 |
| Educación Básica | 10 | 66,7 |
| Químico Biológicas | 1 | 6,7 |
| Físico Matemáticas | 3 | 20,0 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |
| NIVEL DE POSTGRADO (Maestría) | | |
| Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional | 1 | 6,7 |
| No contesta | 14 | 93,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |
| NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado) | | |
| En otra universidad | 2 | 13,3 |
| No he realizado estudios de diplomado o especialidad | 8 | 53,3 |
| No contesta | 5 | 33,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En la investigación se pudo apreciar que el 66,7% de titulados optaron por la carrera de Licenciatura en Educación Básica, en menor porcentaje segunda la mención de Físico Matemáticas con un 20%, aunque aún superior en comparación con el 6,7% de la

muestra que corresponde en igual proporción a las menciones de Educación Infantil y Químico Biológicas; cifras que arrojan como resultado la notable preferencia que los investigados dan al Nivel Básico del Sistema Educativo Nacional.

El 93,3% de titulados decide no optar por realizar estudios de postgrado en Maestrías, y en casi similares porcentajes 86,6% Especialidades y Diplomados; de manera que solamente el 6,7% ha optado por seguir una Maestría en la UTPL, mientras que 13,3% ha optado por seguir un Diplomado o Especialidad en otra Universidad, por lo que de la muestra investigada solo una pequeña fracción se ve interesada por mejorar, actualizar y superar su formación docente; en contraste con lo que estipula la Ley de Educación (2009) vigente, en la cual se promulga la necesidad del constante desarrollo profesional, así como también se convierte en un requisito para el ascenso de categoría en el nuevo escalafón docente (La Pizarra, 2009).

Año en el que los investigados obtuvieron su titulación

En la presente tabla se pudo apreciar el año en el que los investigados obtuvieron su titulación.

Tabla No. 2

| AÑO EN EL QUE OBTUVIERON LA TITULACIÓN | f | % |
|---|-----------|--------------|
| 2005 | 3 | 20,0 |
| 2006 | 7 | 46,7 |
| 2008 | 2 | 13,3 |
| 2009 | 2 | 13,3 |
| 2010 | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se ha podido constatar que en los años 2005 y 2006 hubo el mayor número de graduados con un 20% y 46,7% respectivamente, de allí hasta el año 2010 el número de personas que se han graduado en la Escuela de Ciencias de la Educación ha venido disminuyendo.

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

Sector de la institución educativa

En la siguiente tabla se pudo apreciar el sector de la institución educativa en la cual se encuentran trabajando actualmente los investigados.

Tabla No. 3

| SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | f | % |
|---|-----------|--------------|
| Urbano | 9 | 60,0 |
| Rural | 6 | 40,0 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se verificó que el 60% de los investigados trabajan en instituciones educativas del sector urbano, dato que se sitúa en relación a los referentes actuales de la Ley de Educación (2009) en la que se elimina el ingreso del profesorado por el sector rural, y lo cual es un indicativo de que se encuentran bien ubicados en relación al lugar de residencia, desprendiendo como resultado un 40% que debido a diferentes circunstancias trabajan en el sector rural.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género.

A.2. Edad en años cumplidos.

Género y edad en años cumplidos

La tabla No. 4 dio a conocer el género y rango de la edad promedio de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla No. 4

| Edad | Género | FEMENINO | | MASCULINO | | TOTAL |
|----------------|--------|----------|------|-----------|------|-------|
| | | F | % | f | % | |
| 21 – 30 años | | 2 | 13,3 | 0 | 0,0 | 2 |
| 31 – 40 años | | 6 | 40,0 | 0 | 0,0 | 6 |
| 41 – 50 años | | 2 | 13,3 | 3 | 20,0 | 5 |
| 51 – 60 años | | 0 | 0,0 | 1 | 6,7 | 1 |
| más de 61 años | | 1 | 6,7 | 0 | 0,0 | 1 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Los datos que se pudieron recolectar de la muestra asignada para realizar el presente trabajo, señalaron que el 73,3% de los titulados son del género femenino, cifra concordante con los estudios de Madrid (2006), Araya (2004) y Birgin (1999) realizados en América Latina, donde se manifiesta que la mayor parte de las personas que laboran en el magisterio, son mujeres; porcentaje dentro del cual el 13,3% se encuentra entre los 21-30 años, el 40% entre 31-40 años, el 13,3% entre los 41-50 años y un 6,7% da muestra que el desempeño docente está siendo ejercido superando los 61 años de edad; por otra parte en contraste de género, el 26,7% del género masculino se dividen en un 20% de 41-50 años y el 6,7% está comprendido entre 51-60 años de edad. Debido a que el mayor porcentaje de edad 40% se encuentra entre los 31 – 40 años, podemos afirmar que este intervalo es la moda de los datos recolectados.

A.3. Provincia de residencia:

Provincia de residencia de los investigados/titulados

A continuación y en base a la tabla No. 5 se pudo apreciar la provincia en la cual residen los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, a la fecha en la que se realizó la investigación.

Tabla No. 5

| PROVINCIA DE RESIDENCIA | F | % |
|-------------------------|-----------|--------------|
| Carchi | 11 | 73,3 |
| Sucumbíos | 4 | 26,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Los datos proporcionados por los cuestionarios que se aplicaron a los titulados, indicaron que el 73,3% de investigados reside actualmente en la provincia del Carchi, mientras que la parte restante 26,7% se encuentra ubicada en Sucumbíos, que es una provincia fronteriza a la mencionada anteriormente.

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

Centro Universitario Asociado

La tabla No. 6 nos dio a conocer el Centro Universitario UTPL en el cual se matricularon los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla No. 6

| CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO | f | % |
|--------------------------------------|-----------|--------------|
| San Gabriel | 6 | 40,0 |
| Tulcán | 9 | 60,0 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se ha podido constatar que de la muestra asignada, el 60% de los titulados estuvieron matriculados en el Centro Universitario Tulcán, no obstante, la diferencia no es significativa en relación a los investigados que estuvieron matriculados en el Centro Universitario San Gabriel que representan el 40% restante; diferencia que pudo ser debido a que el Centro Universitario Tulcán al ser un Centro Universitario Provincial, dispone de mayores recursos para los estudiantes que los disponibles en el Centro San Gabriel, por lo que allí acuden un mayor número de estudiantes para matricularse.

5.2 Situación laboral.

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

Situación laboral actual

En base a la tabla que se muestra a continuación, se pudo apreciar si los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación se encuentran laborando en el ámbito para el que se formaron en la UTPL.

Tabla No. 7

| SITUACIÓN LABORAL ACTUAL | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Trabaja como docente | 14 | 93,3 |
| Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se pudo constatar que de los participantes investigados el 93,3% se encuentran trabajando como docentes, porcentaje que da muestra que en la actual Ley de Educación (2009) se da cumplimiento a otros de sus referentes en los que se da mayor importancia a la revalorización de la carrera docente y el mejoramiento de su calidad de vida; ya que también el 6,7% restante trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia, con lo que se pudo verificar que la muestra investigada no ha tenido mayor dificultad para encontrar trabajo en el campo para el que se prepararon.

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

Trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

Los datos proporcionados por la tabla No. 8 fueron utilizados para determinar si los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes, trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

Tabla No. 8

| TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Si | 1 | 6,7 |
| No | 13 | 86,7 |
| No contesta | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En el presente trabajo se pudo observar que el 86,7% de los investigados titulados se han dedicado única y exclusivamente a desempeñar su rol de maestros, cifra que se ajusta a las demandas actuales establecidas en la Ley de Educación (2009) donde el docente deberá laborar 8 horas diarias dedicadas al mejoramiento de la calidad de educación, en contraste con una mínima cantidad de docentes 6,7% que además de trabajar en una institución educativa, se dedican a otras actividades no docentes, mientras que otra parte 6,7% no supo responder a esta interrogante.

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

Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad

A continuación se pudo describir en base a los datos de la tabla No. 9, si los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad.

Tabla No. 9

| TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Si | 13 | 86,7 |
| No | 2 | 13,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se ha constatado que las diferentes instituciones educativas, confían en los maestros formados por la UTPL, puesto que el 86,7% afirman que se encuentran laborando dentro del área en la que se formaron; en comparación con el 13,3% que a pesar de que no estén laborando en su especialidad, han sido seleccionados para desempeñarse en otras áreas.

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

Ámbito en el que los investigados/titulados ejercen su labor docente

En base a la siguiente tabla se pudo determinar el ámbito en el que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad.

Tabla No. 10

| ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN | f | % |
|---|-----------|--------------|
| Educación Infantil | 2 | 14,3 |
| Educación Básica | 8 | 57,1 |
| Químico Biológicas | 1 | 7,1 |
| Físico Matemáticas | 3 | 21,4 |
| TOTAL | 14 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Los docentes titulados en su mayoría 57,1% se encuentran ejerciendo su profesión dentro del campo de la Educación Básica, el cual es el ámbito en el que se prepararon en la Universidad, cantidad que predomina en comparación al 21,4% de la mención de Físico Matemáticas, seguida por Educación Infantil con un 14,3% de la muestra y finalmente en la especialidad de Químico Biológicas con un 7,1%.

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

Tiempo que los investigadores/titulados llevan trabajando en el puesto actual

Los datos obtenidos en la tabla No. 11 permitieron determinar el tiempo aproximado en el que los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación llevan trabajando como docentes en el puesto actual.

Tabla No. 11

| TIEMPO DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL | f | % |
|---|-----------|--------------|
| 0,1 – 5 años | 3 | 20,0 |
| 5,1 – 10 años | 4 | 26,7 |
| 10,1 – 15 años | 1 | 6,7 |
| 15,1 + años | 6 | 40,0 |
| No contesta | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se ha podido observar que gran parte de los titulados tienen una vasta experiencia dentro del campo educacional, debido a que el 40% de los encuestados tienen un tiempo considerable dentro de la carrera docente (más de 15,1 años), y que en menor grado con el 26,7% los titulados se han desempeñado durante períodos de entre 5 a 10 años; cifras que superan en gran medida el porcentaje 20% de los docentes han laborado de 1 a 5 años, encontramos luego un 6,7% correspondiente a titulados que han trabajado entre 10 y 15 años. Del 6,7% restante de la muestra investigada no se pudo precisar el tiempo en el cual han trabajado como docentes, debido a que no contestaron la pregunta.

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

Investigados/titulados que estuvieron trabajando como docentes
cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

Los datos proporcionados por la tabla No. 12, permitieron determinar si los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación estuvieron trabajando o no estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

Tabla No. 12

| ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS EN LA UTPL | f | % |
|---|-----------|--------------|
| Si | 11 | 73,3 |
| No | 4 | 26,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

El presente trabajo ha podido constatar que el 73,3% de los participantes de la investigación, cursó sus estudios en la UTPL para obtener un título que sea acorde con la labor que se encontraba realizado, puesto que cuando iniciaron sus estudios, ya se encontraban trabajando en una institución educativa, mientras que el 26,7% se formó inicialmente en nuestra Universidad.

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

Tiempo en el que los investigados encontraron trabajo luego de titularse

Los datos obtenidos en la tabla No. 13 sirvieron para determinar el tiempo en el cual encontraron trabajo luego de que se titularon los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

Tabla No. 13

| TIEMPO EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO | f | % |
|---|----------|--------------|
| 0 – 12 meses | 3 | 75,0 |
| No contesta | 1 | 25,0 |
| TOTAL | 4 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

La presente investigación pudo dar muestra de que el 75% de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación no tienen mayores inconvenientes para obtener su primer empleo como docente, debido a que los investigados que al momento de graduarse no tenían un empleo como maestros, pudieron encontrar su primer trabajo docente en el transcurso de un año, mientras que el 25% se abstiene de responder a la pregunta, lo que afecta negativamente para la correcta interpretación de los datos obtenidos.

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

Tiempo total de trabajo como docente

En base a la siguiente tabla, se pudo apreciar el tiempo aproximado del total de trabajo docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación desde que obtuvieron la titulación.

Tabla No. 14

| TIEMPO TOTAL DE TRABAJO DOCENTE | f | % |
|--|-----------|--------------|
| 0,1 - 1,5 años | 1 | 6,7 |
| 1,6 - 3,0 años | 3 | 20,0 |
| 3,1 - 4,5 años | 3 | 20,0 |
| 4,6 + años | 8 | 53,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En la entrevista que se realizó a los participantes de la investigación, se pudo constatar que el 53,3% de ellos han venido trabajando como docentes desde que obtuvieron su titulación hasta la fecha en que se aplicó los cuestionarios; mientras que el porcentaje restante se subdivide en un 20% para el tiempo comprendido entre 1,6 y 3 años; dato similar 20% para los investigados que laboran en períodos de 3,1 a 4,5 años; obteniendo finalmente un 6,7% que representa a los titulados que han laborado hasta 1 año con 5 meses, siendo éstos últimos aquellos que han obtenido su título recientemente.

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

Investigados/titulados que tuvieron que cambiar de residencia

Los datos de la tabla No. 15 se utilizaron para verificar si los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual.

Tabla No. 15

| CAMBIO DE RESIDENCIA | F | % |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| Si | 2 | 13,3 |
| No | 11 | 73,3 |
| No contesta | 2 | 13,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

La situación laboral de los titulados, de acuerdo a los datos que se han podido recolectar, en su mayoría concuerdan con la Política N° 7 del Plan Decenal vigente (2006-2015), puesto que el 73,3% de la muestra investigada no ha tenido la necesidad de cambiar su lugar de residencia por motivo de su trabajo actual, mientras que el 13,3% representa a la fracción de los investigados que tuvieron que emigrar en busca de un trabajo como docente; finalmente se aprecia que un 13,3% no contestó la pregunta, por lo que no se puede precisar su situación.

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

Mejora en la condición de vida

La información proporcionada por la tabla No. 16 sirvió para analizar si la condición de vida de los investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación mejoró luego de que obtuviesen su título profesional.

Tabla No. 16

| MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA | F | % |
|------------------------------------|-----------|--------------|
| Definitivamente si | 11 | 73,3 |
| Probablemente si | 4 | 26,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Por medio de los cuestionarios que se aplicó a los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, los participantes manifiestan en un 73,3% haber tenido una mejora significativa en su condición de vida luego de graduarse, cifra que se complementa con el 26,7% de la muestra restante, quienes reconocen que las probabilidades de su mejora de calidad de vida apuntan a el hecho de haber obtenido la titulación en la UTPL.

Datos proporcionados por las autoridades educativas,
a través de las preguntas 6, 8, 10 y 11 del cuestionario para empleadores

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos.
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas

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

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

Haciendo uso de la Tabla N° 17 se analizaron los datos recolectados a partir de la información brindada por los directivos de las instituciones donde laboran los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en la que se mencionan aquellos incentivos que la institución considera para sus docentes, las expectativas que tienen las autoridades respecto a su profesorado, las actividades extracurriculares que desarrollan y la existencia de habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia por parte de los titulados de la UTPL.

Tabla No. 17

| ÍTEM | DATOS | PRIMER ENCUESTADO | SEGUNDO ENCUESTADO |
|---|---|--|---|
| Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos. | Pago de salario de acuerdo a la Ley. | Asisten a cursos pagados por la Institución. | Se entrega un reconocimiento a los maestros que cumplen 25 años de labor docente. |
| | Paseos. | | |
| | Charlas motivadoras. | Facilidades para que se capaciten. | |
| | | | |
| ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos? | Que sean personas capaces de poner en práctica todo lo aprendido. | Apertura al cambio. | Creatividad. |
| | | | |
| | | | |
| Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? | Negocios. | Nivelación a niños por las tardes. | Ninguna. |
| | | | |
| Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (<i>graduados en la UTPL</i>) | Pintura. | Manualidades. | Música. |
| | | | |
| | | | |
| | | | No |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En el presente trabajo se hace visible el criterio de las autoridades ante el desempeño laboral, haciendo referencia que en cuanto a los incentivos que la Institución reconoce a sus docentes se destacan las charlas motivadoras y paseos, además de aquellos que vienen inmersos dentro de las Políticas institucionales así como también en la Ley de Educación (2009) como son, pago de salario de acuerdo a la Ley, cursos de capacitación, reconocimiento a los 25 años de labor docente. Por otra parte se consideran también las expectativas con respecto al personal docente, entre las cuales sobresalen: la apertura al cambio que deben demostrar, creatividad, capacitación permanente, y que sean capaces de poner en práctica sus conocimientos. De la misma manera las autoridades hacen referencia a actividades extracurriculares que el docente desempeña, en la que sobresale la nivelación a niños en las tardes, y ante lo cual se evidencia la preocupación del docente por mejorar la calidad educativa; muy acorde a la realidad que a partir de la nueva Ley de Educación (2009), el maestro deberá vivir. Finalmente se hacen presentes las manifestaciones de los directivos ante las habilidades adicionales que demuestran los docentes titulados de la UTPL, tales como pintura, manualidades, y música.

5.3 Contexto laboral.

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

Tipo de institución educativa

A continuación se ha podido detallar el tipo de institución educativa en la que se desempeñan profesionalmente los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, en base a los datos obtenidos de la tabla No. 18.

Tabla No. 18

| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | f | % |
|------------------------------|-----------|--------------|
| Fiscal | 9 | 60,0 |
| Particular | 4 | 26,7 |
| Fiscomisional | 2 | 13,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se pudo apreciar que los graduados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, no han tenido problemas para ingresar a los diferentes tipos de instituciones educativas, teniendo mayor acogida en las instituciones fiscales que representan un 60% de la muestra investigada, cifra superior en comparación al 26,7% de titulados que laboran en Instituciones particulares, y también superior al 13,3% de docentes que trabajan en Instituciones Fiscomisionales.

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

Nivel de la institución educativa

En la tabla No. 19 tenemos los datos con los cuales se consiguió determinar el nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla No. 19

| NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Inicial | 1 | 6,7 |
| Básico | 8 | 53,3 |
| Bachillerato | 4 | 26,7 |
| Superior | 2 | 13,3 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

De la muestra investigada se ha podido apreciar que el 53,3% de los docentes se desempeñan en instituciones de nivel básico, (cifra que se justifica ante el incremento del alumnado que amparado en la Política N° 2 del Plan Decenal (2006-2015) y en los Artículos 26 y 348 de la Constitución del Estado han demostrado mayor interés por culminar este nivel educativo), por otra parte el desempeño docente en bachillerato secunda con un 26,7% de los investigados, duplicando al porcentaje que ejerce como docentes en el nivel Superior (13,3%); finalmente un 6,7% correspondiente al nivel Inicial, el cual se ha visto emprendido a partir de la vigencia de la Política N° 1 del Plan Decenal.

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

Tipo de relación laboral

Los datos proporcionados por la tabla No. 20 han permitido constatar el tipo de relación laboral que los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL mantienen con la institución educativa.

Tabla No. 20

| RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Nombramiento | 7 | 46,7 |
| Contrato indefinido | 5 | 33,3 |
| Contrato ocasional | 2 | 13,3 |
| Otras | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En la presente investigación se verificó que existe dificultad para poder ingresar al magisterio público (en la actualidad los procesos meritocráticos contribuyen al aplazamiento de la otorga de partidas y por ende a la incorporación de profesionales al magisterio público. (Ley de Educación, 2009)), puesto que sólo el 46,7% de la muestra investigada ha podido conseguir un nombramiento; mientras que del total restante un 33,3% ha conseguido un contrato indefinido; el 13,3% ha sido contratado ocasionalmente y el 6,7% final, mantiene otro tipo de relación laboral con la institución.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

Relación laboral

Los datos de la tabla No. 21 han proporcionado la información necesaria para describir la relación laboral que los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación mantienen con las instituciones educativas.

Tabla No. 21

| LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA | f | % |
|-----------------------------------|-----------|--------------|
| A tiempo completo | 12 | 80,0 |
| A tiempo parcial | 2 | 13,3 |
| Por horas | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

El presente trabajo obtuvo la información de que los investigados le dedican su mayor esfuerzo a la labor docente, debido a que el 80% de los investigados/titulados se encuentran trabajando a tiempo completo en las diferentes instituciones educativas (esto tendrá mayor auge a partir de la vigencia de la nueva Ley de Educación (2009) en el apartado de Obligaciones de los Docentes); por otra parte el porcentaje restante se subdivide en un 13,3% que representa a los investigados que laboran a tiempo parcial y en menor estabilidad un 6,7% de la muestra que realiza sus actividades docentes ajustándose a diferentes horas.

Datos proporcionados por las autoridades educativas,
a través de las preguntas 1, 2, 3, 4 y 5 del cuestionario para empleadores

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?
3. ¿Requiere de más personal docente?
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?

En la Tabla N° 22 se resumió la información proporcionada por las autoridades educativas acerca de los requisitos que la Institución exige para postularse a un cargo docente, solicitudes de empleo en la institución, si requiere o no de más personal docente, cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y de los recién ingresados, y finalmente si se han planificado cursos de formación continua en los últimos años, con lo cual, a continuación de la tabla se realizó el análisis correspondiente.

Tabla No. 22

| ÍTEM | DATOS | | PRIMER ENCUESTADO | | SEGUNDO ENCUESTADO | |
|---|---|--------------------------------------|---|---|---|---|
| | ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente? | Que tenga vocación para ser docente. | | Requisitos que demanda la Ley de Educación. | | Requisitos que demanda la Ley de Educación. |
| Título docente. | | Entrevista personal. | | Entrevista personal. | | |
| Cristiano Practicante. | | Clase demostrativa. | | Clase demostrativa. | | |
| Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa? | Seis | | No | | No | |
| ¿Requiere de más personal docente? | Que tengan nivel de estudios superior, en el ámbito de música e inglés. | | No | | No | |
| ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa? | CON EXPERIENCIA | SIN EXPERIENCIA | CON EXPERIENCIA | SIN EXPERIENCIA | CON EXPERIENCIA | SIN EXPERIENCIA |
| | Tienen sentido de pertinencia. | Tienen metodología activa. | Son egoístas. | Cumplidores. | Son egoístas. | Cumplidores. |
| | Preocupados por actualizarse. | Responsables. | Asignan mucho trabajo a los nuevos docentes | Responsables. | Asignan mucho trabajo a los nuevos docentes | Responsables. |
| | Responsables y puntuales. | --- | --- | --- | --- | --- |
| En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años? | Actualización Curricular. | | No | | No | |
| | Planificación Curricular. | | | | | |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Se pudo constatar que las autoridades educativas investigadas exigen como requisitos para postularse a un puesto docente diferentes competencias que debe manifestar el profesor además de aquellos requerimientos obligatorios demandados por la Ley de Educación (2009), así tenemos Título docente y clase demostrativa. Por otra parte se hacen presentes las solicitudes de empleo que son acogidas en la institución y que dependen mucho de la realidad de cada sector, en donde se harán visibles las demandas de trabajo de acuerdo a diversos factores tanto internos como externos; si existe el incremento de alumnado por ejemplo. Se evidencia también una marcada consideración sobre el desempeño del profesorado con experiencia en cuanto al sentido de

pertinencia, su preocupación por actualizarse, su responsabilidad, lo cual comparte con los docentes que han ingresado recientemente a la institución, los cuales además demuestran la aplicación de una metodología activa y su cumplimiento cabal de las funciones a ellos encomendadas. Sin embargo se ven diferenciados por factores negativos de los docentes que ya llevan algunos años ejerciendo la profesión, tal es el caso del egoísmo y la acumulación de trabajo hacia los nuevos docentes. Finalmente se destaca que en las instituciones educativas tomadas en cuenta para realizar el presente trabajo de investigación, han realizado cursos de formación continua para los docentes en el caso de actualización y planificación curricular.

5.4 Necesidades de formación.

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

Se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

La siguiente tabla dio a conocer el porcentaje de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español; a continuación se detalla en el análisis respectivo.

Tabla No. 23

| SEGUNDA LENGUA | F | % |
|----------------|-----------|--------------|
| Inglés | 1 | 6,7 |
| No | 13 | 86,7 |
| No contesta | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

Los datos encontrados en el trabajo de campo, nos dan muestra de que los investigados en un 86,7% no tuvieron una capacitación en lo que se refiere al aprendizaje de una segunda lengua distinta al español, dificultad que será solucionada paulatinamente gracias al Sistema de Créditos Académicos implementado por la UTPL donde se ha incorporado como mínimo cuatro niveles de inglés en todas las carreras ofertadas por la Universidad (Rubio, 2009), lo cual preparará a los docentes para desenvolverse mejor en su carrera educativa. Del porcentaje restante solamente el 6,7% se comunica con fluidez en inglés; mientras que el 6,7% no precisa respuesta alguna.

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

Manejo de la informática a nivel de usuario

En base a los datos de la tabla No. 24 se pudo determinar si los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación manejan la informática a nivel de usuario.

Tabla No. 24

| MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO | F | % |
|--|-----------|--------------|
| Si | 14 | 93,3 |
| No | 1 | 6,7 |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En las encuestas aplicadas a los participantes del presente trabajo, se ha podido constatar que tuvieron una muy buena capacitación en el manejo de la informática por parte de la UTPL, debido a que el 93,3% de la muestra investigada ha manifestado que maneja la informática a nivel de usuario sin ningún inconveniente, y solamente el 6,7% presenta dificultad en el ámbito tecnológico informático, viéndose de esta manera avasallado ante el creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:
(puede contestar a más de una alternativa)

Cursos de capacitación

Los datos de la tabla No. 25 muestran el interés de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación hacia los diferentes cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional.

Tabla No. 25

| CURSOS DE CAPACITACIÓN | f | % |
|--|-----------|--------------|
| Didáctica y Pedagogía | 8 | 20,0 |
| Manejo de herramientas relacionadas con TIC | 6 | 15,0 |
| Temas relacionados con su área de formación | 4 | 10,0 |
| Organización y Gestión de centros educativos | 3 | 7,5 |
| Diseño y planificación Curricular | 11 | 27,5 |
| Educación en valores | 5 | 12,5 |
| Otros | 3 | 7,5 |
| TOTAL | 40 | 100,0 |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En la presente investigación, los participantes han dado a conocer que, una vez obtenida su titulación, para mantenerse actualizados en sus conocimientos manifiestan el requerimiento de diferentes cursos de capacitación, teniendo como primera opción el diseño y planificación curricular con un 27,5%, seguido muy de cerca por los cursos de didáctica y pedagogía con un 20%, así como también la capacitación en el manejo de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación que arrojan un porcentaje del 15%, muy seguido con el 12,5% de Educación en Valores; un 10% en temas relacionados en su área de Formación , y finalmente un 7,5% para cursos de Organización y gestión de centros educativos al igual que el 7,5% de otro tipo de cursos de entre los cuales mencionaron la capacitación acerca de la multiculturalidad. (Reconociéndose como entidad encargada de Capacitación Docente al DINAMEP)

Datos proporcionados por las autoridades educativas,
a través de las preguntas 7 y 9 del cuestionario para empleadores

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

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

En base a la Tabla N° 26 se pudo apreciar los factores que según las autoridades de las instituciones educativas favorecen a un buen desempeño laboral, así como también actividades extras en las que el titulado participa dentro de la institución.

Tabla No. 26

| ÍTEM \ DATOS | PRIMER ENCUESTADO | SEGUNDO ENCUESTADO |
|--|---|-------------------------|
| ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral? | Capacidad para autoformarse. | Capacitación. |
| | Tener una mente disponible para el cambio. | Mística. |
| | La responsabilidad y el sentido de pertinencia. | Don de gente. --- |
| En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL) | Docentes. | Profesor. |
| | Administrativos. | Coordinador de brigada. |
| | --- | Auxiliar de secretaría. |

Fuente: Encuestas directas aplicadas a titulados de la UTPL.

Elaborado por: Hernández Lilian y Hernández Marco.

En el presente trabajo se destaca también información referente a factores que favorecen un buen desempeño laboral y que según las autoridades institucionales serían, la capacidad para autoformarse, la apertura al cambio, responsabilidad, mística y el don de gente. Lo cual conllevará al docente a ser tomado mucho más en cuenta dentro de diferentes actividades que realice la institución, tales como cargos administrativos coordinadores de brigadas, etc.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

- Las instituciones educativas de las ciudades de San Gabriel y Tulcán, exigen a sus maestros, poseer además de su titulación, competencias profesionales para el respectivo ejercicio docente dentro de ellas. Demandan de sus educadores la capacitación permanente, la profesionalización continua y la creatividad singular de cada maestro. Manifiestan también que los docentes titulados de la UTPL dentro de su desempeño profesional demuestran fortalezas tales como: responsabilidad, cumplimiento y metodología activa, en tanto que como debilidad se destaca el no haber continuado con estudios de postgrado, lo cual concuerda con la cifra del 93,3% que corresponde al porcentaje de titulados que no cursaron estudios de cuarto nivel.
- El 86,7% de la muestra investigada, se ha dedicado única y exclusivamente a desempeñar su rol de maestros, en contraste con una mínima cantidad de docentes 6,7% que además de trabajar en una institución educativa, se dedican a otras actividades no docentes; con lo cual se demuestra que los titulados no tuvieron mayor inconveniente para insertarse en este campo laboral, teniendo además como indicativo que el 73,3% de la muestra investigada no ha tenido la necesidad de emigrar en busca de un trabajo como docente.
- El género femenino, en la muestra investigada, es el género predominante en la carrera docente, puesto que solamente el 26,7% de la muestra pertenece al género masculino, encontrándose los dos géneros en una edad aproximada de 31 a 40 años debido a que el 40% de los titulados se encuentran dentro de este intervalo de edad.
- De la muestra investigada, casi en su totalidad poseen una vasta experiencia como maestros, debido a que el 73,3% manifiestan haberse encontrado trabajando en una institución educativa cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, además de que el 40% manifiesta haber trabajado más de 15 años dentro de la carrera docente, lo cual es un indicador de que la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL continua con el propósito por el cual tuvo origen, capacitar al magisterio ecuatoriano.

- Se verificó que existe dificultad para poder ingresar al magisterio público, puesto que sólo el 46,7% de la muestra investigada ha podido conseguir un nombramiento, a pesar de que el 80% de los investigados/titulados se encuentran trabajando a tiempo completo y el 60% del total de la muestra investigada se encuentra laborando en instituciones educativas fiscales.
- Se ha podido constatar que los titulados tuvieron una muy buena capacitación en el manejo de la informática por parte de la UTPL, debido a que el 93,3% de la muestra investigada ha manifestado que maneja la informática a nivel de usuario sin ningún inconveniente, mientras que en contraste, el 86,7% no han tenido capacitación en lo que se refiere al aprendizaje de una segunda lengua distinta al español, sin embargo, la totalidad de investigados dan a conocer que para mantenerse actualizados en sus conocimientos, requieren de diferentes cursos de formación continua.
- El perfil general del Licenciado en Ciencias de la Educación, se caracteriza por tener sólidos conocimientos de la didáctica, la pedagogía, la especialidad en la que se formó y el manejo de las herramientas tecnológicas de la información y comunicación, lo que implica un dominio integral de aquello que va a enseñar; adaptándose siempre a los acontecimientos distintos a los de su formación.
- La totalidad de docentes titulados por la UTPL, se encuentran laborando en el ámbito educativo y no demostraron mayor inconveniente para insertarse en este campo laboral, verificándose que el 60% de los investigados trabajan en instituciones educativas del sector urbano y el 40% restante en el sector rural. La gran mayoría de la muestra investigada 86,7% actualmente se encuentra laborando en el ámbito de su especialidad; por lo que el 57,1% se encuentran ejerciendo su profesión dentro del campo de la Educación Básica (que es la especialidad en la que se encontró más titulados), desempeñándose el 53,3% del total de la muestra en instituciones educativas de Nivel Básico.

6.2 Recomendaciones.

- Se debe promover la importancia del mejoramiento profesional docente, a través de conferencias motivacionales en los establecimientos educativos donde laboran los titulados, acerca de la importancia que tienen los estudios a nivel de postgrado, con el fin de mejorar la calidad de la educación ecuatoriana.
- Concientizar a los futuros docentes de la importancia que tienen dentro del campo educacional y la necesidad de dedicarle a su trabajo su total sacrificio a favor de la formación de los educandos.
- Hacer mayor énfasis dentro de la formación inicial del futuro maestro acerca de la importancia que tiene el conseguir la equidad de género, para que en un futuro, no exista ningún tipo de diferencia en la sociedad.
- Brindar mayor información a la sociedad en general, acerca de la calidad de la educación de la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, por cuanto las diferentes instituciones educativas dan muestra de que confían en la capacidad de los maestros graduados en nuestra Universidad, así como también en la capacitación que se ha venido dando desde que tuvo origen la Modalidad a Distancia, al magisterio ecuatoriano.
- Se recomiende constantemente a todos los alumnos de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL a través de las guías didácticas, la necesidad de la realización de prácticas docentes en el período de su formación inicial, para que al momento de insertarse a su campo laboral no tengan ningún inconveniente.
- Motivar a los titulados a través de los diferentes medios de comunicación para que se capaciten constantemente en cuanto al desarrollo y adquisición de competencias profesionales, a través de los cursos ofertados por las instituciones educativas.
- Hacer conocer a todos los maestros el perfil que un docente ecuatoriano debe tener en la actualidad, con el fin de que ellos puedan complementar su perfil profesional y cumplir de esta manera con las expectativas que la sociedad mantiene de ellos.
- Se continúe con el avance y actualización curricular que la Universidad ha venido llevando desde sus inicios, para de esta manera tener profesionales bien formados que cubran las necesidades de formación del pueblo ecuatoriano.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TEXTOS

1. Alvaro, A. C. (1996). 15 Casos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós.
2. Arnett, J. (2008). Adolescencia y adultez emergente un enfoque cultural. México: Pearson Educación.
3. Birgin, A. (1999). El trabajo de enseñar. Buenos Aires: Troquel.
4. Boyatzis, R. (1992). El jefe competente. New York: Wiley and sons.
5. Favio, O. H. (1999). Educar el Desafío de Hoy. Construyendo Posibilidades y Alternativas. Santa Fe: Magisterio.
6. Hernando, R. (1997). Espacio Educativo. Calidad de la Educación y Acreditación. Bogotá.
7. Lasso, M. (2011). Guía de aplicación curricular: Modelo Pedagógico para la actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica. Ecuador: NORMA
8. López, A., Pérez, N., & Arnaus, R. (1998). El silencio y la palabra: reflexiones en torno a función docente y género. Educar , 189-194.
9. Madrid P., S. (2006). Profesorado, política educativa y género en Chile: Profesorado, política educativa y género en Chile. Chile: Colección Ideas.
10. Medina, A., & Salvador, F. (2002). Didáctica General. (J. Posadas, Ed.) Madrid, España: PEARSON EDUCACIÓN.
11. Gadotti, M. (2003). Consideraciones sobre las perspectivas actuales de la educación. En G. Moacir, Pedagogía de la praxis. L'Ullal Ediciones.
12. Noriwig, J. (2000). Docencia. Tulcán: mcn.
13. OGE. (2005). Perfil del profesorado del siglo XXI. Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI, (pág. 8).
14. Ramírez, R. (2008). Igualmente pobres, desigualmente ricos. Quito: Ariel.
15. Rubio, M. J. (2009). Guía General de Educación a Distancia (Tercera edición ed.). Loja, Ecuador: UTPL.
16. Spencer, M. (1993). Competencia y Trabajo. New York: Wiley and sons.

17. Torres, R. (2000). LA PROFESION DOCENTE EN LA ERA DE LA INFORMATICA Y LA LUCHA CONTRA LA POBREZA. Seminario sobre perspectivas de la Educación en la Región de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: UNESCO.

REVISTAS CIENTÍFICAS

18. Araya, S. (2004). Hacia una Educación No Sexista. Actualidades Investigativas en Educación, 4 (2).
19. De La Calle Velasco, M. J. (2004). El Reto de ser profesor en el contexto de la convergencia europea. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado , 18 (3), 251-258.
20. Díaz, A., & Inclán, C. (2001). El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. Publicación monográfica cuatrimestral Revista Iberoamericana de Educación (25).
21. Esteve Zarazaga, J. M. (2006). La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. La formación Inicial. Revista de Educación (340), 19-86.
22. García, C. (2002). Los profesores como trabajadores del conocimiento. Certidumbres y desafíos para una formación a lo largo de la vida. Educar (30), 27-56.
23. Gros, B., & Silva, J. (2005). LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO DOCENTE EN LOS ESPACIOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE. Revista Iberoamericana de Educación , 36 (1).
24. La Pizarra. (2009). Por una mejor carrera docente. Boletín Mensual del Ministerio de Educación del Ecuador La Pizarra (24), 1-4.
25. Luhan, M. (s.f.). La educación y la formación en Europa tras el 2010. Revista de educación .
26. Mizala, A., & Romaguera, P. (2000). Remuneraciones al pizarrón. Perspectivas , 4 (1), 65-88.
27. Moral Santaella, C. (2000). Formación para la Profesión Docente. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado (37), 171-186.

28. Parras, D. (1997). Los ambientes educativos ¿Generadores de capital humano? Debate en Educación , 15-18.
29. Vargas,J. (2001). de los lectores OEI. Revista Iberoamericana de Educación .

REFERENCIAS WEB

30. DINAMEP. (s.f.). *Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional* [en línea]. Ecuador. Disponible en:
<http://www.educación.gov.ec/upload/dinamep.pdf> [consulta 2011, 02 de enero].
31. Ministerio de Educación del Ecuador. (2009) *Ley de Educación* [en línea]. Ecuador. Disponible en:
http://www.educacion.gov.ec/upload/LEY_DE_EDUCACION.pdf [consulta, 2010, 17 de diciembre]
32. SENPLADES. (2009) *Plan Nacional de Desarrollo*[en línea]. Ecuador. Disponible en:
<http://www.senplades.gov.ec/web/18607/plan-navional-para-el-buen-vivir-2009-2013.pdf> [consulta 2010, 15 de diciembre].

8. ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

ANEXO 2

Cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas.

ANEXO 3

Matriz de resultados.

ANEXO 4

Fotografías

ANEXO 5

Documentos de autorización por parte de las autoridades educativas, para poder realizar las encuestas a los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

ANEXO 1



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA³ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

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

³Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

| | |
|----------------|---|
| ▪ Urbano | 1 |
| ▪ Rural | 2 |

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

| | |
|------------|---|
| ▪ Si | 1 |
| ▪ No | 2 |

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

| | |
|------------|---|
| ▪ Si | 1 |
| ▪ No | 2 |

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

| | |
|---|---|
| ▪ Institución educativa fiscal | 1 |
| ▪ Institución educativa municipal | 2 |
| ▪ Institución educativa particular | 3 |
| ▪ Institución educativa fiscomisional | 4 |

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

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

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

| | |
|------------|---|
| ▪ Si | 1 |
| ▪ No | 2 |

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

| | |
|---------------------------------------|---|
| ▪ Educación Infantil | 1 |
| ▪ Educación Básica | 2 |
| ▪ Lengua y Literatura | 3 |
| ▪ Químico Biológicas | 4 |
| ▪ Físico Matemáticas | 5 |
| ▪ Ciencias Humanas y Religiosas | 6 |
| ▪ Otra/s mención (especifique) | 7 |

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

| | |
|-----------|------------|
|años |meses |
|-----------|------------|

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

| | |
|------------|---|
| ▪ Si | 1 |
| ▪ No | 2 |

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

| | |
|-----------|------------|
|años |meses |
|-----------|------------|

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

| | |
|-----------|------------|
|años |meses |
|-----------|------------|

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

| | |
|--|------------|
|años |meses |
| ▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación | 1 |

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

| | |
|-----------|------------|
|años |meses |
|-----------|------------|

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

| | |
|-----------|------------|
|años |meses |
|-----------|------------|

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

| | |
|------------|---|
| ▪ Sí | 1 |
| ▪ No | 2 |

PARA TODOS

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

| | |
|-----------------------------|---|
| ▪ Quichua | 1 |
| ▪ Inglés | 2 |
| ▪ Francés | 3 |
| ▪ Portugués | 4 |
| ▪ Otros (especifique) | 5 |
| ▪ No | 6 |

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

| | |
|--|---|
| ▪ Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter | 1 |
| ▪ No | 2 |

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)

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

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

| | |
|----------------------------|---|
| ▪ Definitivamente si | 1 |
| ▪ Probablemente si | 2 |
| ▪ Indeciso | 3 |
| ▪ Probablemente no | 4 |
| ▪ Definitivamente no | 5 |

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

| | |
|----------------|---|
| ▪ Hombre | 1 |
| ▪ Mujer | 2 |

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

Gracias por su colaboración

ANEXO 2



Código del investigador:

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

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El documento fue tomado de la ANECA⁴ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.
En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

| NIVEL | Ámbito del conocimiento |
|---------|-------------------------|
| ▪ _____ | ▪ _____ |
| ▪ _____ | ▪ _____ |
| ▪ _____ | ▪ _____ |

⁴Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

| CON EXPERIENCIA | DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ |

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI

NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 4

Lilian Hernández (investigadora) y Hna. Blanca Mejía (autoridad investigada)



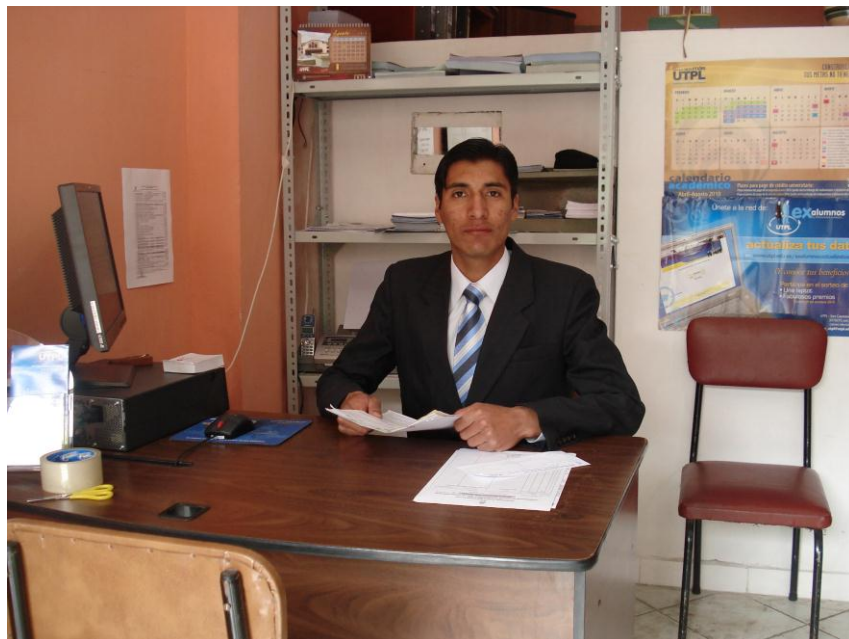
Marco Hernández (investigador) y Lic. Ney Vizcaíno (autoridad investigada)



Lic. Andrea Montalvo (Coordinadora UTPL Tulcán)



Sr. Marco Hernández (Coordinador UTPL San Gabriel)



ANEXO 5

En las siguientes páginas se pueden apreciar los documentos de autorización por parte de las autoridades educativas, para poder realizar las entrevistas a los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.