



**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 la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año 2011

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

**AUTOR:**

Mosquera Díaz José Eduardo

**MENCIÓN:**

FÍSICO MATEMÁTICO

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

Mgs. Álida Diamela Jara Reinoso

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2011**

## **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Álida Jara,**

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

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

### **CERTIFICA:**

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

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

Loja, junio del 2011

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

Yo, José Eduardo Mosquera Díaz, declaro ser el autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

C.I. 172188121-5

## **AUTORÍA**

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

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

C.I. 172188121-5

## DEDICATORIA

La realización y presentación del presente trabajo, está dedicado a mi familia, la cual me apoyado a culminar mis estudios, en especial a mi madre, que me apoyado día a día, a realizar mis sueños, y a realizarme personal como profesionalmente.

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

C.I. 172188121-5

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo agradecer a mi familia, la cual me ha ayudado a culminar mis estudios; también agradezco a la UTPL, la cual a través de su Modalidad de Estudios a Distancia, me ha ayudado a completar mis estudios superiores y a realizarme como persona a través de su educación en valores; de igual modo debo agradecer a mis profesores, los cuales a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA); me ayudaron a resolver mis dudas.

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

C.I. 172188121-5

## ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	6
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	12
3.1.4. El género y la profesión docente.....	15
3.1.5. Síntesis.....	17
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	19
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	19
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	21
3.2.3. Políticas educativas.....	24
3.2.4. Políticas micro: institucionales.....	29
3.2.5. Síntesis.....	32
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	33
3.3.1. Definición.....	33
3.3.2. Competencias profesionales.....	37
3.3.3. Los cuatro pilares de educación para el siglo XXI.....	39
3.3.4. Competencias profesionales docentes.....	42
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.....	46
3.3.6. Síntesis.....	48
4. METODOLOGÍA.....	50

4.1.	Diseño de la investigación.....	50
4.2.	Participantes de la investigación.....	50
4.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	52
4.3.1.	Técnicas.....	52
4.3.2.	Instrumentos.....	52
4.4.	Recursos.....	53
4.4.1.	Humanos.....	53
4.4.2.	Institucionales.....	55
4.4.3.	Materiales.....	55
4.4.4.	Económicos.....	56
4.5.	Procedimiento.....	56
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
5.1.	Caracterización sociodemográfica.....	57
5.2.	Situación laboral.....	60
5.3.	Contexto laboral.....	66
5.4.	Necesidades de formación.....	72
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
6.1.	Conclusiones.....	75
6.2.	Recomendaciones.....	76
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
8.	ANEXOS.....	83



## **1. RESUMEN:**

Con el fin de determinar la situación laboral del titulado de la Escuela de Ciencias de Educación de la UTPL, se propuso la presente temática de investigación, la cual servirá como diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación, y competencias profesionales de los docentes titulados de la UTPL, ponen al servicio de la sociedad.

El presente trabajo se realizó con la participación de todos los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación, cuya titulación la hayan obtenido en los últimos cinco años; los mismos que están distribuidos por todo el país, de esta población se ha determinado una pequeña muestra de 12 titulados; los cuales al obtener la titulación se encontraban matriculados en el Centro Regional Quito; sin embargo solo se pudo contar con la participación de 11 personas, por diversas razones; los mismos que se encontraban viviendo a lo largo de toda la ciudad de Quito.

Para llevar a cabo el proceso de recolección de información; el equipo planificador del programa, nos entregó dos cuestionarios, de los cuales uno de ellos se aplicó a todos los titulados, para conocer sobre todo su situación laboral actual, y si se encuentran ejerciendo en el ámbito de formación, y el segundo cuestionario, se aplicó a dos autoridades de establecimientos educativos, donde se encuentran laborando los titulados, con el fin de conocer las necesidades de formación docente en base a las exigencias del mercado laboral actual; los mismos que fueron registrados a través de cámaras y grabadoras de audio; como prueba de la veracidad de la investigación y de los resultados.

Los resultados obtenidos, fueron interesantes, ya que se demostró que la mayoría de titulados que participaron en la investigación; han obtenido su titulación en Educación Infantil y Educación Básica; de igual manera se determinó que esta población en su mayoría femenina, se encuentra laborando como docentes o en puestos relacionados con la docencia; sin embargo todos ellos han ejercido la docencia; aunque es importante tomar en cuenta que sus labores, las ejercen o ejercieron en instituciones educativas privadas, sobretodo en el sector urbano;

pero hay que aclarar que la mayoría ya lleva trabajando varios años, es decir antes de obtener la titulación en la UTPL, por lo que en definitiva no ha cambiado su condición de vida; de ahí que se han logrado adaptar y llenar las expectativas de las autoridades educativas; por lo que en algunos casos pueden aspirar a un cargo administrativo, sin embargo en cuanto a la formación continua, algunos de los participantes, lo han dejado a parte, debido en gran parte a la falta de tiempo; y en muchas otras, no les interesa.

Por medio de este trabajo de investigación logramos, localizar y conocer la situación laboral de los titulados de la UTPL, y nos pone cara a cara; con el ámbito profesional, en el cual nos estamos desarrollando, y el cual queremos conquistar y desempeñarnos de la mejor manera.

## 2. INTRODUCCIÓN:

La Universidad Técnica Particular de Loja, pionera en la educación a distancia en el Ecuador y Latinoamérica, inicia su proceso ofertándose en la carrera de Ciencias de la Educación, la cual nació con el afán de cubrir la educación superior, y la satisfacción de necesidades de grupos que aspiraban crecer cultural y profesionalmente y que por diversas razones no habían logrado acceder a la educación universitaria convencional, es así que con una población de 1300 estudiantes distribuidos en todo el país se da inicio a este sistema de aceptación, el cual ha tenido mucha aceptación actualmente.

En la actualidad las exigencias que rigen sobre el docente ecuatoriano son grandes, de esta manera para satisfacer apropiadamente los objetivos y finalidades de los futuros profesionales, y con el fin de que logren desenvolverse en el ámbito laboral sin problema, la Universidad como institución formadora de docentes tiene especial implicancia cuando toma en consideración el tema de la calidad en los procesos de formación, que se canalizan a través de la Escuela de Ciencias de la Educación.

El presente tema de investigación nace con el fin de determinar la situación laboral del docente, titulado en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en la modalidad Abierta y a Distancia, en los cinco últimos años; el cual servirá como un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades de formación para definir el perfil, permitiendo establecer e insertar los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos de formación, de acuerdo a las expectativas y realidades, que presentan los futuros profesionales de nuestro país. Nuestro principal objetivo es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja; identificando las necesidades de formación que presentan frente al mercado laboral, relacionando la formación de los docentes titulados de la UTPL con el ámbito laboral.

Para lograr nuestro objetivo optamos, por una investigación mixta, cuyos resultados los obtuvimos a través de la encuesta personal, destinada a 12

docentes que se hayan titulado en la UTPL en el período (2005 – 2010) y a 2 autoridades educativas, que sean parte de las instituciones donde laboran los titulados de la UTPL; sin embargo en la ejecución del presente proyecto, se presentaron muchas limitaciones; los cuales estuvieron presentes en todo el proceso; una de las dificultades que se ha encontrado y ha influenciado en mayor grado en la ejecución del proyecto fue la ubicación de los participantes; ya que en la mayoría de los casos, no se contaba con la información necesaria para su localización; y en otros, a pesar de poseer la información personal, está no estaba actualizada, por lo que la localización de los participantes se dificultó y en ocasiones, no se los pudo localizar, otro problema que se encontró fue que la universidad designó la lista de participantes a cada investigador, sin tomar en cuenta, la ubicación del domicilio, sino que se designó de acuerdo al centro de estudios, y de forma aleatoria; estos problemas se presentaron a lo largo del proyecto, sin embargo a nivel general, nos encontramos con personas amables, que participaron de manera cordial y dinámica, y a la vez ayudaron a la recolección de información verídica y rápida, evitando los inconvenientes que pueden producirse, por causa del tiempo, de ahí que para cumplir nuestro objetivo se utilizó un método de investigación descriptivo con el fin de recolectar los datos, para luego medirlos y evaluarlos sobre diversos conceptos (variables).

Este tema es de gran interés individual y a la vez como institución educativa; en lo personal ya que nos acerca un poco a la realidad que en un corto tiempo estaremos atravesando como profesionales titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Modalidad Abierta y a Distancia, y a la vez a la UTPL, como institución le interesa conocer si sus métodos de enseñanza están de acorde a las exigencias del mundo laboral, y así poder analizar las necesidades y falencias que pueda tener dicho sistema educativo, de esta manera mejorar y tratar de resolver dichos vacíos en la educación a las futuras generaciones, tomando en cuenta que la calidad de la enseñanza se mide en función de su capacidad de satisfacer las necesidades y finalidades de la educación ecuatoriana, por tanto consideramos a la UTPL como una propuesta de formación integral bajo lo cual se procederá a una evaluación seria y formal

You are using demo version

Please purchase full version from [www.technocompsolutions.com](http://www.technocompsolutions.com)

que nos permita dimensionar la realidad del perfil de egreso que ha propuesto para sus estudiantes.

You are using demo version

Please purchase full version from [www.technocompsolutions.com](http://www.technocompsolutions.com)

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

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

En la construcción del conocimiento y en la acción de enseñar, los docentes y los alumnos, son los protagonistas; por lo que es necesaria la oportuna capacitación de los docentes, por esta razón “el desarrollo profesional de los docentes se ha transformado, en el eje de todas las iniciativas” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002), en cuya profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación continua, la continuidad laboral, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico, todos estos puntos poseen igual importancia y ninguno puede estar excluido en la labor educativa actual.

Paradójicamente, la cruzada mundial por universalizar y mejorar la calidad de la educación básica, y la proliferación de compromisos nacionales e internacionales dispuestos a acelerar el logro de estos objetivos hacia fines de la presente década, han coincidido con un deterioro notorio y también mundial de la condición docente, esto se debe principalmente a la falta de apoyo a la formación permanente del docente, ya que “si uno revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes” (Ávalos, 2001), demostrando así las falencias de la educación sobre todo en América Latina, lo que da como resultado una pésima educación, según afirma la Organización Mundial del Trabajo (OIT), “la situación de los maestros ha alcanzado un punto intolerablemente bajo” (Torres, 1996); lo que podría afectar a los futuros profesionales.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Es de gran importancia, tomar en cuenta los aportes realizados por Rosa María Torres, ya que al desempeñarse como Ministra de Educación del Ecuador, conoce las falencias del docente ecuatoriano.

En general la formación docente se subdivide en formación inicial y continua, a pesar de lo que muchas personas piensan; la formación inicial docente está presente en nuestra vida diaria, ya que “por formación inicial se entiende la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo” (Tavárez Marzán, 2007), esta perspectiva de la educación y en particular lo que conlleva, consigo la docencia o formación docente está presente en la vida de los estudiantes por lo cual debemos estar claros que esta formación no comienza en la universidad con la habilitación profesional del profesor, es un continuo que comienza, como lo enuncia María Alice Setúbal (1996), “cuando el docente o futuro docente es estudiante en la escuela primaria o antes inclusive, pues no hablamos de destrezas o habilidades simplemente, sino que estamos considerando una actitud ante el mundo, una forma de entender las relaciones sociales que implica una conciencia y un compromiso, y eso viene desde muy largo. Así entendido entonces, la responsabilidad de la formación de los docentes es una doble responsabilidad, pues afecta a los estudiantes en cuanto estudiantes y en cuanto a futuros docentes que a su vez multiplicarán su particular forma de entender la práctica con otros cientos de estudiantes más” citado por (Bustamante Rojas, 2010), ya que los estudiantes aprenden con el ejemplo de sus profesores, de ahí nace la necesidad de una enseñanza centrada en el alumno, para que este pueda adquirir los saberes y competencias que necesita, en su formación específica como docente, y mediante la propia práctica de enseñar es así que “la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de MAESTRO”. (Torres, 2007), este termino de maestro es muy difícil de alcanzar por los roles que esto conlleva, sin embargo es a lo que todos los que estamos inmersos en la docencia aspiramos llegar. Debemos estar conscientes, que la formación docente no termina con la titulación del profesor, sino que se extiende por toda la práctica educativa, incorporando tanto los saberes sistematizados en la llamada formación continua y los saberes extraídos de la práctica en sí, los que se incorporan como experiencia, sumándose a los saberes propios de la

persona que ejerce el oficio docente y que abarcan un espectro más amplio que la pura educación.

Sin embargo en la formación continua los programas llevados adelante no necesariamente han logrado mejorar la calidad de la docencia, ya que más allá del potencial formativo que tienen no se han establecido estructuras mínimas para garantizar su desarrollo y, menos, estímulos que coadyuven a su implementación, esto se debe fundamentalmente a que a diferencia de otras profesiones, “la docencia no se concibe como una profesión requerida de continua actualización y perfeccionamiento; estos, en todo caso, se piensan como responsabilidad individual de cada maestro” (Torres, 1996), sin embargo actualmente, la formación docente sigue formando docentes en y para el modelo educativo convencional, por lo tanto “la formación docente no puede ser una mera revisión de fórmulas didácticas o un adiestramiento en disciplinas específicas, tiene que ser el espacio que acoja la inquietud del profesor por trascender, el lugar en donde, mediante la reflexión, pueda aclarar su posición respecto de la problemática educativa, su rol en la dinámica social, su forma de entender el mundo” (Bustamante Rojas, 2010) por tanto debe concebirse como una formación práctica; ya que muchos docentes pueden conocer las teorías, pero en la práctica no pueden ejercer de buena manera, entorpeciendo la labor educativa; por esta razón en la actualidad en América Latina y en algunos países desarrollados, se ha venido dando cambios importantísimos en el sistema de educación, por ejemplo “el sistema de formación docente que se encuentra actualmente en marcha, se organiza como una estructura flexible que permite optar por distintos trayectos curriculares y componer distintos circuitos a partir de intereses profesionales y demandas regionales dentro de un mismo instituto” (Tavárez Marzán, 2007); tomando en cuenta que todo proceso de formación permanente deberá estar orientado a promover en los asistentes determinados perfiles profesionales vinculados con la autonomía profesional y la creatividad.

En el presente tema se habla de formación inicial docente y formación continua, por separado; sin embargo debemos aclarar que cada uno posee su gran importancia en la labor docente por lo que “hoy en día hay convergencia en la necesidad de ver ambas como momentos diferenciados pero complementarios



dentro de un mismo proceso de aprendizaje, profesionalización y actualización permanentes del oficio docente” (Torres, 1996); por lo que es de vital importancia para finalizar este tema compartir la opinión de Tedesco (1998), cuando afirma que: “Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” (Bustamante Rojas, 2010); lo que es de vital importancia en el desarrollo y actualización de conocimientos y habilidades indispensables, para el desempeño de la labor docente con mayor eficacia y manejo de las nuevas tecnologías que tenemos a disposición.

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

En la sociedad actual, el mundo laboral se hace cada vez más difícil de conquistar y crece aceleradamente por lo que no es extraño que la sociedad reclame una educación diferente, por cuanto se exige al trabajador otras habilidades y destrezas, y un más amplio y diferenciado conocimiento; por esta razón “el profesor, como miembro de un equipo educativo, tiene recomendadas, diversas tareas en relación con los contenidos educativos.....estas tareas deben desarrollarse en el marco de los documentos curriculares de planificación educativa” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); y debe realizarse responsablemente, ya que la labor educativa, no admite fallas en una sociedad demandante de profesionales más capaces, de ahí que “se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones” (Ecuador M. d., 1992). Es importante recalcar que los docentes, con nombramiento, tienen derecho a la estabilidad en el cargo. En cuanto al ascenso de categoría escalafonaria tienen derecho, cada cuatro años los docentes que laboran en el sector urbano; y, cada tres años, quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos. El docente tiene también derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en

el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista que agrupa a los docentes del país, la Unión Nacional de Educadores, UNE. Por lo que “actualmente la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. También ampara a los docentes que trabajan en los establecimientos particulares, por lo cual la contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo” (Ecuador A. N., 2010); es importante recalcar que la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General, tomando en cuenta los siguientes requisitos para su ingreso laboral, a la carrera docente:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b) Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

- a) Bachiller en Ciencias de la Educación;
- b) Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza, Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;
- c) Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- d) Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,

e) Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere,

Por lo que cuando un profesional de la educación tuviere dos o más títulos docentes, se considera el de mayor categoría; lo cual es de mucha importancia ya que al momento de designar las remuneraciones correspondientes para el sistema educativo “los criterios de remuneración los establece el Estado, estos salarios están dados de acuerdo con la categoría” (Ecuador A. N., 2010), esta La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad. En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal, sin embargo cuando un cargo se hallare vacante por circunstancias de servicio y el titular se encontrare desempeñando otras funciones o en comisión de servicio, quien lo reemplace tiene derecho a percibir el porcentaje funcional que le corresponde al titular, considerando el sueldo del reemplazante o subrogante.

El magisterio nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social, I.E.S.S., en los términos de su Ley, Estatuto y Reglamentos. Están sujetos al régimen del seguro social obligatorio, entre otras, las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento; esto es, los empleados privados, los obreros y los servidores públicos; el cual define las condiciones de trabajo y sobretodo de la jubilación docente el cual establece que “el maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez, años de servicio o imposibilidad, con derecho a pensión. De hecho cesa en el ejercicio de su carrera. Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación (420 meses de aportación)” (Ecuador A. N., 2010); por esta razón el I.E.S.S periódicamente realiza el análisis actuarial y estudia, sobre la base de este análisis, la posibilidad de rebajar el tiempo de imposiciones y límite de edad para la jubilación o la de aumentar cuantías de pensiones, de conformidad con tablas elaboradas según experiencias nacionales, la cual lo establece el Art 54.

Ley de contratación y escalafón docente. Por último debemos recalcar las nuevas reformas que se han hecho al sistema educativo, poniendo especial atención a lo establecido en el Art. 11 de la ley de educación que dice “todos los docentes ingresarán al sistema educativo nacional mediante concurso público de méritos y oposición. Puntaje adicional se concederá a aquel concursante que tenga su domicilio más próximo al lugar de la vacante por la que se concursa, así como al docente que haya laborado en el sector rural por tres años o más”; dejando así la profesión docente abierta a todos los aspirantes, y no como era concebida, hace tiempo, como una profesión manejada por un grupo social y dirigida al fortalecimiento de dicho grupo.<sup>2</sup>

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

Para definir las condiciones de enseñanza, debemos tomar en cuenta, quienes están involucrados en el proceso que representa la educación, y que factores intervienen en la construcción de la labor educativa, según (Ausubel y Colbs., 1990), “la educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión”, mientras que el concepto de enseñanza es más restringido que el de educación, la cual se limita a transmitir, por diversos medios, determinados conocimientos, en pocas palabras la educación comprende la enseñanza propiamente dicha; este proceso de enseñanza se puede dar en distintas formas o modalidades, como la modalidad presencial, la semi - presencial, la modalidad a distancia, y la modalidad de aprendizaje virtual; en todas ellas “la enseñanza se centra en el sujeto más que en el material y trata de facilitar la construcción de significado del estudiante acentuando la interacción entre las estructuras mentales del sujeto y la información recibida,....., está es la razón por la que han comenzado a surgir nuevas teorías y modelos de instrucción” (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2007), tomando en cuenta que las condiciones en las que tiene lugar la enseñanza están en íntima relación con las del aprendizaje, con la salvedad de

---

<sup>2</sup> La Presente Ley de Contratación Docente, es la aprobada actualmente por la Asamblea Nacional del Ecuador, en la cual puede realizarse algunos cambios, que no están incluidos en el presente informe.

que la primera ocurre fundamentalmente en el espacio físico y social de una institución educativa, mientras que el aprendizaje trasciende los marcos de la misma, en la actualidad “los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento” (Edel Navarro, 2010); estos cambios que ha sufrido, se debe gracias a algunos factores, en los que se destacan los siguientes. Primero debemos tomar en cuenta la importancia de la investigación educativa, tomando en cuenta el tipo de aprendizaje o conocimientos que deseamos adquirir o comprobar, ya que al decir de (Pérez Gómez, 1992), “el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas”; dicha investigación debe ser realizada de manera ordenada, siguiendo los pasos necesarios y sin descartar ningún detalle por lo cual según Beltrán (1987) “la investigación es altamente necesaria, ya que no se admite más evidencia que la que proviene de las observaciones sistemáticas bajo condiciones controladas y con medios objetivos.

La investigación no es una panacea, pero es el único camino para el progreso y el saber acumulativo. La investigación no se opone a la tradición sino que constituye un mecanismo de refinamiento superpuesto a las acumulaciones valiosas -lo que se retiene es lo que han aconsejado los buenos resultados- de la tradición y de la práctica sensata, que requiere seguir desarrollándose y potenciándose” (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2007), aquí se ve reflejada la importancia de la labor educativa, y como la investigación es de vital importancia en la construcción del conocimiento, y haciendo posible el aprendizaje significativo. Otro factor que hay que tener en cuenta es la metodología, la cual se deriva de los objetivos de aprendizaje, es de vital importancia ya que “Las decisiones metodológicas representan el ¿cómo enseñar? La metodología es el camino por medio del cual se pretenden conseguir

los objetivos previstos. Incluye, pues, las actividades (tareas) o actuaciones de toda índole que los alumnos debe realizar para alcanzar los objetivos previstos y dominar los contenidos seleccionados. Es importante disponer de un amplio y variado repertorio de actividades para poder atender -sin dificultades añadidas- el estilo y ritmo de aprendizaje de cada alumno”. (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002), es importante aclarar que al escoger o cambiar de metodología debemos tomar en cuenta “que los resultados de la investigación educativa no sólo no han alcanzado el nivel de satisfacción de otras disciplinas, sino que resultan, por lo general, decepcionantes, sobre todo, teniendo en cuenta la desproporción entre la cantidad de investigaciones y el valor de los resultados obtenidos” (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2007), como punto especial debemos señalar la importancia del manejo de las nuevas tecnologías, ya que como se dio a conocer “una investigación demostró que el 18 por ciento del ingreso familiar ... es invertido en tecnología y servicios, tales como el mantenimiento del celular o el pago de la conexión a internet. Asimismo, los encuestados de entre 18 y 25 años dijeron que actualmente el mayor tiempo conectados a la web lo utilizan para buscar información o chatear y, en menor medida, enviar e-mails, a razón de que en esta era tecnológica privilegian la comunicación en tiempo real” (ciudad, 2010); lo que nos deja claro que las personas, a las que principalmente se dirige la educación (jóvenes 18 -25 años), están en contacto con las nuevas tecnologías, por lo cual su adaptación a ellas será inmediata y nosotros como docentes y la ves partícipes de la educación actual, no podemos quedarnos atrás.

Por último debemos hacer un pequeño análisis acerca de la importancia del aula de clases sobre todo en la modalidad presencial ya que para el logro de un buen nivel de calidad del proceso de enseñanza aprendizaje el profesor debe procurar que el mismo se desarrolle en condiciones ambientales adecuadas y debe orientar a sus alumnos en este sentido para la realización del estudio individual o colectivo fuera de los marcos de la escuela. “La creación de un clima psicológico favorable es también responsabilidad del profesor, especialmente estimulando la seguridad de los estudiantes en sí mismos, la autoestima y el sentido de pertenencia al grupo. Para ello, las condiciones sociales en que tiene lugar el proceso son de suma importancia, en tanto que la conjugación apropiada

del trabajo individual y en grupos facilita la interiorización por el alumno de los contenidos específicos y no específicos” (Vidal Castaño, 2005); todos sabemos que un grupo de trabajo, no puede desarrollarse en un ambiente hostil, más bien sirve como un medio de socialización entre los pares y sacar adelante al grupo, fomentando la confianza en los demás y en sí mismo; y hay más oportunidades de lograr estos objetivos en un ambiente favorable y amplio. Debemos tomar en cuenta que en la enseñanza virtual o a distancia, el aula de clases, prácticamente ha desaparecido por lo que la enseñanza se da a través del internet.

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

La diferencia de género ha estado presente, en el ser humano desde el inicio de la sociedad misma, sobre todo en algunas culturas con pensamientos tradicionalistas ya que “las culturas tienen expectativas diferentes para los hombres y las mujeres desde el momento en que nacen..... Aunque todas las culturas tienen diferentes expectativas para los hombres y las mujeres, el grado de las diferencias varía mucho” (Jensen Arnett, 2008); esta diferencia, se ve reflejada en la educación y en el ámbito profesional, lo cual resulta ser un serio problema en relación con el desarrollo económico y social “y es así aun cuando se ha demostrado que existe un firme nexo entre el mayor acceso de las niñas a las oportunidades de educación y los avances en salud, planificación familiar y desarrollo económico” (Morgade, 1997), según esto podemos decir que los hombres tienen mayor acceso a la educación y mayores oportunidades laborales.

Sin embargo al abordar el tema de la educación o docencia en especial la educación infantil y la educación básica; encontramos que está compuesta en su mayoría por personal femenino, por ejemplo “los estudios e investigaciones sugieren que el colectivo docente en América Latina es mayoritariamente femenino, la feminización de la docencia, típica de esta región (y vista en otras regiones aún como una difícil conquista), ha dejado de ser expresión del avance de las oportunidades educativas y laborales de la mujer, para convertirse en un signo más de la desvalorización social del oficio docente ....., al ser percibida como una profesión para mujeres que trabajan medio día, se justificaría el bajo salario en tanto éste se considera un segundo ingreso, complemento del ingreso

principal (el del hombre)” (Torres, 1996); ya que por lo general, para el caso de la educación básica, es un oficio, percibido como una labor sencilla, requerida más de paciencia que de estudios o preparación, con horarios holgados, y con un salario acorde a ese nivel de preparación y exigencia. Sin embargo en “los últimos años habría una tendencia (tanto en países desarrollados como en América Latina) a la incorporación de hombres en la profesión docente, es importante señalar que, tradicionalmente, la presencia de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica” (Morgade, 1997), esto se debe en algunos casos porque la labor docente es considerada, como una profesión que genera ingresos extras y no como un salario para subsistir; sin embargo “la presencia en algunos países que el rol de jefes de hogar parece tener progresivamente en el colectivo docente cuestiona la vigencia de las hipótesis que señalan que la docencia es elegida como profesión básicamente por mujeres que buscan complementar el ingreso de su hogar pero que no llevan la carga de mantenimiento de ese hogar” (CINTERFOR, 2008), lo que deja a la profesión docente como una carrera mal pagada y de la cual se exige mayor preparación, que en algunos otros oficios.

Es importante destacar que la cuestión de género aparece al abordar la profesión docente como contracara a un problema de discriminación social que es preciso tomar en consideración, como lo sugieren las recientes investigaciones llevadas a cabo por la OIT que “el hecho de que la profesión de maestra esté altamente feminizada en algunos países puede tener un impacto negativo sobre las mejoras salariales y sobre otras condiciones propias del servicio que contribuyen a darle una consideración profesional más alta, a la incorporación y la continuidad en la enseñanza de titulados altamente calificados y, en última instancia, a una educación de calidad para hombres y mujeres” (CINTERFOR, 2008), está representa una de las razones que en unos pocos países, aún persiste también la discriminación legal en la asignación de retribuciones y subsidios. Pero incluso cuando esta discriminación no se da, los informes de la OIT han puesto de relieve que “las maestras y profesoras en muchos países ganan menos que sus colegas masculinos en los mismos niveles y las mismas materias en la enseñanza secundaria y en la superior. Un factor que contribuye a esta situación es el que



las mujeres no estén representadas proporcionalmente en los órganos directivos de los sindicatos de profesores y de sus organizaciones profesionales, lo que ha minimizado la atención que se presta a sus preocupaciones en los temas de negociación colectiva y de reglamentación profesional” (CINTERFOR, 2008); lo cual representa un ejemplo más de discriminación, y uno de gran impacto en el desarrollo de la profesión docente, ya que puede acarrear la desvalorización de la labor docente y por último el abandono de esta.

A esto se suma los últimos datos revelados recientemente por UNESCO (2006) según los cuales, “en varias regiones del mundo se deberán contratar nuevos docentes para alcanzar las metas de universalización en la escuela primaria en el año 2015. Pero en otras, entre las cuales América Latina se requerirán menos docentes debido a un declive sostenido de la población en edad escolar, esto ofrecerá la rara oportunidad de mejorar la calidad de la educación permitiendo invertir más recursos por estudiante y por docente” (Vaillant, 2006); un impacto tremendo para el ejercicio de la labor docente, y para las personas que desean integrarse al área educativa, por lo que es importante dejar a un lado la discriminación de género y tomar en cuenta que “tanto el hombre como la mujer necesitan respetarse a sí mismos y que otros los respeten. Es un elemental derecho de todo ser humano....., para lograr el objetivo que se propone debemos infundir el valor de la sana competitividad y profesionalidad; libertad de pensamiento, solidaridad y respeto”. (Orellana Vilches, 2008); tomando en cuenta sobre todo las condiciones de la sana competitividad y lo que esto representa en la vida profesional, y sin dejarnos llevar por las primeras impresiones y nuestros prejuicios inadecuados.

### **3.1.5 Síntesis**

La labor docente, está en constante desarrollo, y debe ir a la par con el desarrollo tecnológico, ya que la educación tiene -según lo expresa (Hanna Arendt 1993)- “la misión de mediar entre el niño y el mundo, de manera de permitir que el primero se integre en el segundo minimizando el riesgo de rechazo que existe naturalmente entre ambos”, por tanto el educador es un ser privilegiado en la construcción no sólo de la cultura, sino, como consecuencia de ella, de la

sociedad, de la manera cómo sus alumnos ven al mundo, de la distintas perspectivas con que interpretan a este mundo, a la sociedad y a su existencia social e individual que otorgan un orden a su convivencia naturalmente gregaria, por lo cual todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio, de ahí que la formación inicial representa la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, y a la vez posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

En la sociedad actual, el mundo laboral se hace cada vez más difícil de conquistar y crece aceleradamente, por esta razón el profesor, como miembro de un equipo educativo, tiene recomendadas, diversas tareas en relación con los contenidos educativos y a la vez exige la actualización de sus conocimientos, por lo cual la formación docente no termina con la titulación del profesor, sino que se extiende por toda la práctica educativa, sin embargo en la formación continua los programas llevados adelante no han logrado mejorar la calidad de la docencia, ya que a diferencia de otras profesiones, la docencia no se concibe como una profesión requerida de continua actualización y perfeccionamiento, de esta manera todo este proceso de formación deberá estar orientado a promover en los asistentes determinados perfiles profesionales vinculados con la autonomía profesional y la creatividad.

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones, sin embargo aún no se ha logrado transformar de manera importante la práctica educativa del docentado; de ahí que los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de

integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento, por otro lado la diferencia de género ha estado presente en nuestra sociedad por mucho tiempo; la cual aparece con mayor grado al abordar la profesión docente; ya que la feminización de la docencia ha dejado de ser expresión del avance de las oportunidades educativas y laborales de la mujer, para convertirse en un signo más de la desvalorización social del oficio docente.

### **3.2 CONTEXTO LABORAL**

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

El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas), en consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje. El entorno educativo, representa los detalles o ambiente que rodean a la labor educativa, para ser más exactos, podríamos decir que se trata del aula, en la educación presencial o tradicional, por lo cual “la ecología en el campo educativo representa más un punto de vista, una orientación, destacando, por encima de todo, la influencia que el escenario ejerce sobre la conducta del sujeto” (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2007); por esta razón el área de clases o aprendizaje, representa un factor importantísimo en el proceso educativo, y de ahí que es de vital importancia someterlo a un análisis o diagnósticos, ya que “nos interesa recoger información sobre los aspectos que se relacionan con las siguientes áreas..., motivación, relaciones profesor – alumno, alumno – alumno, organización, implicación, ayudas, tareas, competitividad, claridad, control, innovación, etc.; es decir el clima dentro del aula” (Iglesias Cortizas, 2006); lo cual nos dará una idea del ambiente de trabajo y a la vez nos dará la pauta para poderlo manejar, por lo que podemos decir que en “..., el aula es el escenario del trabajo docente – discente, en el futuro ampliado con la visualización y las comunidades de aprendizaje, que representa la base y la realidad educativa más

adecuada para formar a los estudiantes y promover el desarrollo profesional del profesorado” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002), por lo que el aula y los materiales didácticos que puedan utilizarse son de gran importancia, ya que de ellos depende la atención que podemos recibir de los docentes.

Debemos tomar en cuenta siempre en que el docente es solo un trasmisor de conocimientos, pero el estudiante es donde se verá los resultados de la labor educativa; y es pensando en él, en quién se debe adecuar el ambiente de clases ya que en palabras de Bartolomé Cosío “es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”, las mismas que sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación, por lo que es importante que el centro escolar incorporará a su proyecto educativo los recursos que le ofrece el entorno y aprovecharlos para llevar a cabo sus objetivos educativos.

A más del entorno educativo, y de las personas inmersas en este, en la labor educativa; influye, tal vez en mayor grado, la comunidad educativa por lo que es muy importante definir el término comunidad educativa, para lo cual “se llamará comunidad educativa al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa” (abc, 2010); lo que nos deja claro que todos somos responsables del funcionamiento y mejoramiento de la labor educativa de nuestra sociedad; y tener presente que si ella tiene fallas o no cumple con nuestras expectativas, en parte somos los responsables.

El colegio es la comunidad de profesores y alumnos, en colaboración con los padres, organizado como un lugar de aprendizaje sistemático y orientación y

como ámbito de convivencia, sin embargo cada institución tiene sus normas de convivencia, que deben ser aceptadas por todos los miembros de la comunidad colegial así como la zona de autonomía en la que cada uno puede tomar sus propias decisiones; por esto se puede "... ver la gran importancia de variables de la familia en el rendimiento y adaptación escolar de los niños y adolescentes" (Arancibia, Herrera, & Strasser, 2007); los mismos que surgen como medios para la integración de sus hijos en la sociedad, representando los principales actores de la comunidad educativa.

Por otro lado debemos admitir que la informática, se ha convertido en el signo cultural de nuestra época; las computadoras al ser instrumentos que nos permiten comunicarnos, se han concebido como herramientas en la enseñanza; pero debemos tener claro lo que Bartolomé (1999) cito que "no son instrumentos didácticos, sino son instrumentos de comunicación que podemos utilizarlos con fines instructivos" (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002), esta aclaración sobre la concepción de la computadora es de vital importancia; ya que es nuestra obligación, determinar que uso darle a la computadora; por lo de esta manera herramientas de la informática han dado lugar a la educación virtual, en la cual la concepción del entorno educativo, cambia totalmente ya que no se encuentra en un aula, sino frente a una computadora y a través del internet, podemos conocer a nuestros profesores y compañeros; está es una modalidad de estudios revolucionaria, que se ha adaptado al manejo de las nuevas tecnologías, usándolos con fines didácticos, ya que en el internet "... hay mucho contenido nada educativo y, aunque no aparezca en nuestra pantalla si no se solicita intencionalmente, hay muchos niños y jóvenes a los que se les puede dañar impunemente" (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); por lo que es nuestra obligación velar por la seguridad de nuestros estudiantes, y darle un buen uso a la red.

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

La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta que supusiese un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje, ya que es la escuela una institución demasiado

importante como para dejarla sólo en manos del profesorado, por esta razón una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas, de ahí que “el compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos ampulosas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma. Es necesario avanzar cada vez más en proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía y que a la vez pueden ser aprovechados desde los centros escolares” (Serrato, 2007); para poder cumplir con las demandas que tiene la sociedad de una educación de calidad, tomando en cuenta que dichas necesidades y demandas provienen de la exigencia de nuevas tendencias de desarrollo, que hacen imperativo incrementar la productividad de las economías y la competitividad de las naciones, reactivar los procesos de cohesión social con criterios de equidad, y favorecer la apropiación de valores éticos y cívicos, ya que “la educación no estaría contribuyendo a superar déficits en los terrenos señalados, lo cual habría conducido a una situación generalizada de insatisfacción de los Estados, de los partidos políticos y de las sociedades con los sistemas y con las instituciones educativas, que en el caso de los sectores medios altos y altos se complementa con la necesidad de reeditar de alguna manera la eficacia en el ejercicio de la función de selección operada por el nivel medio antes de su masificación” (Braslavsky, 2009), de esta concepción y viendo las necesidades de profesionales más preparados en el mundo laboral; surgen las demandas de una mejor educación.

Cada sociedad tiene, diferentes perfiles y exigencias para sus profesionales; y en el caso de la docencia, no es la excepción; ya que “el docente debe ayudar al estudiante a entender los sucesos de la vida y la reflexión sobre los mismos (interiorización), a expresarse con un lenguaje propio, a interiorizar sus propios procesos, tanto en la actividad escolar como extraescolar, queremos que el trabajo docente que realicen los instructores llegue a los alumnos, y que los conceptos que adquieran sean producto de la reflexión interna, mediada por experiencias oportunas y significativas en interacción con el docente y los otros (compañeros, niños o comunidad)” (Ecuador M. d., 1992), por esta razón todas

las instituciones buscan cumplir con las demandas de esta sociedad de ahí que “en América Latina está teniendo lugar un proceso de replanteo de la educación media en el marco de otro mayor que parece tener la intención de refundar los sistemas educativos nacionales. Al mismo tiempo, numerosas instituciones, particularmente privadas, han iniciado un proceso de autorrenovación que si bien parece cuantitativamente poco importante y tiene por otra parte limitaciones serias en las posibilidades de mejoramiento de la calidad, la equidad y la eficiencia del conjunto del sistema, parecería poder alimentar a los procesos de escala nacional” (Braslavsky, 2009); lo cual representa un paso gigantesco en el mejoramiento de la educación en América Latina, muchos de los cambios que desencadenan autogestionariamente las instituciones privadas parecerían asociarse a un esfuerzo por atender las necesidades de restitución de la eficacia a la función de selección del nivel medio, a través de la lógica de mercado, cada vez más instalada en el sistema educativo latinoamericano; sin embargo en el sector público esto no se está dando de la misma manera debido a que en el caso de las instituciones públicas, los esfuerzos de transformación autogestionaria suelen asociarse a la búsqueda de reconversión frente a riesgos de desaparición derivados del impacto local de los procesos de globalización de la economía, sólo parecen posibles en casos de fuerte dinamismo del personal directivo, asociado generalmente a su formación y a su capacidad de asumir riesgos; es decir en el sector público los cambios de pensamiento y manera de enseñar, solo está en manos de los profesores y de los directivos, pero no de las autoridades que son las encargadas de la contratación y por ende de promulgar las políticas que puedan cumplir con las demandas de la sociedad actual.

Es importante recalcar lo que (Rama, G. 1987), cita que “atender a los desafíos de las nuevas necesidades y demandas implica resolver viejos y nuevos problemas que, aquejan a todo el sistema educativo y que, asumen ciertas especificidades en lo referente al nivel medio en cada una de sus modalidades e instituciones. Entre los viejos problemas pueden mencionarse la exclusión, las altas tasas de deserción, el desgranamiento y la repetición; salarios docentes históricamente deprimidos, una formación y un régimen laboral docente que se consideran perimidos en un contexto de baja prioridad de las inversiones en educación; mal aprovechamiento de los ya escasos recursos disponibles, y

propuestas de enseñanza atrasadas y desgastadas” (Braslavsky, 2009), por lo que para poder avanzar debemos resolver nuestros problemas y dejar a un lado el pasado, en pocas palabras no tropezar con la misma piedra; ya que , “la enseñanza se produce en un aquí y ahora; en un lugar y un tiempo acomodados a las exigencias de esta nueva clase de trabajadores, a quiénes se les reclama habilidad para descubrir significados y modelos..., y de descubrir nuevas vías de resolución de problemas” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); este perfil del docente, es el que mejor puede acoplarse y dirigirse a la resolución de las necesidades de la sociedad actual, de ahí que es importante señalar que “en la actualidad, está ampliamente aceptado que el éxito del proceso enseñanza – aprendizaje depende, en gran medida, de la calidad de los profesores que lo tienen bajo su responsabilidad” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); por lo que la labor del docente no puede ser una labor mediocre, ni conformista; como en las concepciones tradicionalistas en las cuales se encontraba a los docentes “..., centrados en un edificio escolar abierto sólo algunas horas del día durante unos meses del año..., la tecnología se nos presenta, así, más capaz de atender en el futuro las necesidades de esta nueva era” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); de esta manera nace la tecnología como una herramienta para cumplir con las demandas educativas del siglo XXI; y a la vez fortalecer el sistema educativo, haciendo de este más accesible, para toda la sociedad.

### **3.2.3 Políticas educativas**

Tomando en cuenta que en toda sociedad debe plantearse reglas o leyes, que velen por el desarrollo individual o colectivo de los ciudadanos, por lo cual “toda sociedad empeñada en mejorar la vida de su población debe también empeñarse en garantizar derechos plenos y en condiciones de igualdad para todos” (Ecuador M. d., Carta Maga); y partiendo de que en nuestro país los problemas centrales con los que se encontraban los gobiernos en el contexto de las políticas, programas y proyectos educacionales previstos y puestos en práctica, fueron entre otros: la escolarización primaria en general, el comportamiento de la retención y promoción escolares, escasez de oportunidades educativas para la población minusválida acorde con sus condiciones físicas y psicológicas, que les permita adquirir un aprestamiento



básico para optar por una formación profesional o capacitación ocupacional, y carencia de investigaciones para la generación de proyectos que permitan el mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la educación, entre otros, es así como se estructuran y modifican las políticas educativas en nuestro país, a través del poder legislativo o Asamblea Nacional (Congreso); como una vía para satisfacer las demandas de la sociedad, hacia una educación de calidad; de esta manera nace la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, 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; la misma que investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente, y a los aprendizajes de los estudiantes” (Ecuador M. d., Dinamep); la misma que nace o se constituye como una institución autónoma y con sus funciones específicas.

Los diferentes porcentajes de matriculación a nivel pre-primario, primario y secundario obedecen a la estructura demográfica del país, así tenemos que el área urbana aporta con el mayor número de estudiantes a cualquiera de los niveles de instrucción. Esto se constata al observar que la región costa también aporta con un mayor número de educandos que la región sierra, sin embargo, existe una gran diferencia entre la estructura demográfica del país en las edades equivalentes a acceder al nivel medio. Así se tiene que el 85% de los estudiantes matriculados en este nivel corresponden al área urbana y 15% al área rural, por lo que es importante señalar las nuevas reformas que se desean hacer a las políticas educativas actuales, poniendo especial atención a lo establecido en el Art. 11 de la ley de educación que dice “todos los docentes ingresarán al sistema educativo nacional mediante concurso público de méritos y oposición, puntaje adicional se concederá a aquel concursante que tenga su domicilio más próximo al lugar de la vacante por la que se concursará, así como al docente que haya laborado en el sector rural por tres años o más”; exigiendo al docente mayor preparación y sobretodo que este actualizándose constantemente; de esto podemos añadir como lo mencionamos

anteriormente, el estado ampara a los profesionales que ejercen la docencia, por lo cual la contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo; es importante recalcar que la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General, tomando en cuenta los siguientes requisitos para su ingreso laboral, a la carrera docente:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b) Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

- a) Bachiller en Ciencias de la Educación;
- b) Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza, Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;
- c) Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- d) Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,
- e) Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere, por lo que cuando un profesional de la educación tuviere dos o más títulos docentes, se considera el de mayor categoría; lo cual es de mucha importancia ya que al momento de designar las remuneraciones correspondientes para el sistema

educativo los criterios de remuneración los establece el Estado, estos salarios están dados de acuerdo con la categoría; esta ley contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad. En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal, sin embargo cuando un cargo se hallare vacante por circunstancias de servicio y el titular se encontrare desempeñando otras funciones o en comisión de servicio, quien lo reemplace tiene derecho a percibir el porcentaje funcional que le corresponde al titular, considerando el sueldo del reemplazante o subrogante; y a la vez expresa que los docentes, recibirán los beneficios del seguro social y podrán obtener los beneficios de la jubilación y pensiones jubilares, entre otros servicios que presta el IESS.

A veces nos quejamos de que en nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos sectores. Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992, el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado.

En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia. El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. La buena noticia para el Ecuador es que la Agenda Ciudadana, de la que hemos venido hablando durante por lo menos una década, finalmente está construida toda vez que la voluntad popular se expresó en las urnas y quienes estamos al frente del aparato gubernamental tenemos el deber ineludible de ejecutarla, en este sentido, el Presidente

Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan. En esta misma línea, el ministro de Economía y Finanzas, economista Ricardo Patiño manifestó, al presentar la pro forma presupuestaria del 2007, que el Plan estaría financiado a pesar de que en dicha pro forma, por la vigencia aún de la Ley de Transparencia que pone un techo al gasto social, no constaba la asignación necesaria en su totalidad. Existe, por tanto, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el Plan arranque fortalecido. Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

Según la Carta Magna del Ecuador las políticas del Gobierno Nacional, se sustentan en los objetivos nacionales permanentes de la economía y en los principios generales de la Constitución Política. Establecen las políticas generales de Estado y los lineamientos de políticas a corto, mediano y largo plazo, en sus lineamientos de política de corto plazo, plantea a través del fortalecimiento del Plan Social de Emergencia, incrementar el monto de transferencia desde el Gobierno a los hogares pobres y vulnerables, para lo cual propone la orientación prioritaria del gasto público hacia las zonas de menor desarrollo relativo, grupos objetivos de población y sectores sociales prioritarios, mientras que en los lineamientos de políticas de mediano y largo plazo, impulsa el desarrollo de la competitividad de los productos ecuatorianos, a través de la preparación y formación del recurso humano, de los niveles medios y superiores, a través de la demanda del Ministerio de Educación, del SECAP y de las

universidades y escuelas politécnicas; y en la revisión y diseño de sus programas de estudio en función de las reales necesidades de los sectores productivos el país; de esta manera se plantea la Se plantea la universalización del acceso y permanencia en la educación inicial y básica, a partir de un enfoque de inclusión, equidad y derechos y se plantea como estrategia, la atención a poblaciones específicas discriminadas o excluidas del sistema educativo, a través de promover el diseño de currículos flexibles e integrales para los/las niños/as y jóvenes trabajadores; esta política indirectamente hace referencia al tratamiento que debe dar el sistema educativo ecuatoriano a los niños y niñas trabajadores/as; para lo cual se plantea la descentralización y desconcentración de las competencias de gobierno y administración con grados cada vez más altos de autonomía de las instancias descentralizadas, de participación de los padres de familia y la comunidad organizada en el ejercicio del gobierno y de articulación con la sociedad civil y con las autoridades tanto dependientes como autónomas el Estado en la provisión de servicios educativos.

Como podemos ver el estado ecuatoriano, plantea varias políticas educativas, con el fin de mejorar la educación en los últimos años, sin embargo el gobierno actual desea hacer algunos cambios, en las leyes educativas; como la Nueva Ley de Educación Superior; la cual principalmente podríamos decir que quita la autonomía a las instituciones de educación superior (universidades, institutos, etc.); para que sea el estado el que plantee y vele por el cumplimiento de las políticas dentro de la institución, las mismas que deben ir a la par con las reformas educativas, que se desean plantear.

#### **3.2.4 Políticas micro: institucionales**

Las políticas institucionales, son las políticas con las que se manejan; y aunque todas las instituciones educativas tengan objetivos comunes; debemos tener claro que cada una tiene autonomía para plantear sus propias normas y reglas para el desarrollo de su labor educativa; por lo que “tanto el esfuerzo refundacional como las innovaciones autogestionarias en numerosas instituciones de nivel medio en todos los países de América Latina, intentan responder a una multiplicidad de necesidades y demandas con elementos

tomados de diversas fuentes, a través de prácticas constructivas u obstructoras de numerosos actores” (Braslavsky, 2009); aquí queda expuesto como, a pesar de que las instituciones educativas tengan diferentes normas o políticas; tienen como objetivo común responder a las demandas de la sociedad actual.

Además del plan de estudios es necesario estructurar una batería de estrategias educativas a nivel institucional que enfrenten el desarrollo de los componentes del perfil general del estudiante, dicha batería de estrategias enfrenta generalmente aquellos aprendizajes relacionados con la filosofía institucional, con el desarrollo valórico referido a la identidad, cultura nacional o regional, por lo que es “necesario estructurar una batería de estrategias macro referido al tema pedagógico, luego que la institución educativa haya tomado posición frente al mismo” (Ecuador M. d., 1999); por esta razón a nivel macro nos estamos refiriendo a la manera de enseñar, de los profesores y no únicamente al nivel de conocimientos que posee, y alrededor de esto debe plantarse políticas o programas de mejora de la profesión docente.

La educación está atravesando problemas de gran impacto social, sin embargo entre los emergentes cabe ubicar, sobre todo, a los modelos y estilos de funcionamiento macro y microinstitucional, “cuya rigidez colisiona con grandes cambios habidos en las prácticas sociales y personales, con dificultades en garantizar una educación de calidad acorde con los nuevos desafíos (Ibarrola, M. de; Gallart, M.A., y otros 1994), y con una incipiente posibilidad de incrementar la inversión pública y privada en educación siempre que se pueda mostrar que sería en «otra educación» de mayor calidad y más eficiente” (Braslavsky, 2009); esto se debe sobre todo a que algunas de las políticas microinstitucionales, necesitan mucho tiempo, y esfuerzo para llevarse a cabo, por lo que en la mayoría quedan abandonadas y en otras no se ve reflejada en la mejora de la calidad de educación, convirtiéndose así en una política desacertada, produciendo en la comunidad educativa, decepción y sobretodo una pérdida de tiempo y dinero; de ahí que no es extraño que la institución no logre conseguir los recursos para el inicio de nuevos modelos de educación microinstitucionales, que en su mayoría se refieren a la tecnología del trabajo didáctico.

Es importante tener en cuenta que “la precisión de cómo estructurar un proceso de aprendizaje que tome en cuenta a cómo aprende el estudiante, a las estrategias pedagógicas institucionales y a todas las estrategias educativas institucionales, favorece el trabajo de los docentes y posibilita obtener resultados visibles y deseados” (Ecuador M. d., 1999), por lo que es importante adoptar estrategias que puedan adaptarse a las necesidades de la comunidad educativa y que pueda desarrollarse con los recursos y dentro del entorno educativo, por lo que es importante señalar que dentro del trabajo didáctico la determinación de estrategias institucionales de evaluación de los aprendizajes que se refieran a cómo ejercer, de manera permanente, las funciones de la evaluación formativa y de la evaluación sumativa. “La fijación de estas estrategias orienta al docente a la buena práctica de la administración de la evaluación de los aprendizajes, es la forma de asegurar resultados reales desde el proceso” (Ecuador M. d., 1999), lo cual planteándose de la manera correcta darán como resultado el diagnóstico exacto y e las falencias que presenta el docente para el ejercicio docente.

Por otro lado debemos estar conscientes; que actualmente para diseñar una estrategia microinstitucional; debemos enfocarnos principalmente en las nuevas herramientas tecnológicas que tenemos a la mano; y cómo podríamos utilizarlas para mejorar la educación y de esta manera lograr satisfacer las necesidades de formación profesional que nos exige la sociedad actual, de ahí que es importante “diseñar o adoptar una tecnología de planificación de los procesos de aprendizaje que faciliten: idear un programa, identificar unidades de aprendizaje, identificar los resultados que persigue cada unidad, seleccionar los contenidos de la unidad y programar las acciones de aprendizaje de los estudiantes....., y a la vez diseñar o adoptar una tecnología de procesos de evaluación de aprendizajes que faciliten ejercer la evaluación formativa y ejercer la evaluación sumativa, poniendo especial énfasis a los procesos de aprendizaje de los alumnos”; insertando de esta manera los avances tecnológicos en los procesos que más problemas enfrenta el docente; ya que muchas veces al proponer los contenidos de aprendizaje lo hace de manera subjetiva; al igual que al insertar los resultados de una evaluación, de partiendo de esto, podemos decir que los resultados serán más objetivos; por tanto más confiables; sin dejarse influenciar por los estados de ánimo del docente, etc.

### 3.2.5 Síntesis

El entorno educativo, representa los detalles o ambiente que rodean a la labor educativa, podríamos decir que se trata del aula, pero debemos tomar en cuenta que la educación actualmente ya no se desarrolla específicamente en un área física; por lo cual debemos tomar en cuenta, que el sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan, de esta manera, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje, por lo que es importante el rol de la comunidad educativa, la cual se define como el conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta, que requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas, tomando en cuenta que cada sociedad tiene, diferentes perfiles y exigencias para sus profesionales.

Como organismo de regulación de las políticas que se aplican actualmente a la educación ecuatoriana nace la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, 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; la misma que investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente, y a los aprendizajes de los estudiantes; la misma que nace o se constituye como una institución autónoma y con sus funciones específicas, de ahí que la contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo; es importante recalcar que la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad



con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General; según la carta magna del Ecuador las políticas del Gobierno Nacional, se sustentan en los objetivos nacionales permanentes de la economía y en los principios generales de la Constitución Política, es por esta y otras razones como por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado.

En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia. El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación.

Aunque todas las instituciones educativas tengan objetivos comunes; debemos tener claro que cada una tiene autonomía para plantear sus propias normas y reglas para el desarrollo de su labor educativa; aquí queda expuesto como, a pesar de que las instituciones educativas tengan diferentes normas o políticas; tienen como objetivo común responder a las demandas de la sociedad actual, tomando en cuenta que la educación está atravesando problemas de gran impacto social, sin embargo entre los emergentes cabe ubicar, sobre todo, a los modelos y estilos de funcionamiento macro y microinstitucional; por lo que debe plantearse políticas o programas de mejora de la profesión docente; y de la organización estructural de las instituciones educativas.

### **3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

#### **3.3.1 Definición**

La docencia, como práctica social, se inserta entre educación y sociedad, entre sujetos mediatizados por el conocimiento como producción social y el objeto de enseñanza en la formación de formadores es precisamente el conocimiento del

oficio del docente, mientras que como ejercicio profesional de la educación, “la docencia se convierte en una práctica vinculada a la enseñanza que erróneamente se inscribe dentro de los saberes instrumentales; pero aún entendiendo a la docencia como práctica, ésta se articula a procesos intelectuales cuando se aplica el análisis a su efecto trascendental, es decir, que rebasa los muros escolares e individuales y al tiempo, para convertirse en un objeto de estudio propio que se encuentra en constante transformación dialéctica. La docencia es por tanto, un elemento articulador entre la teoría y la práctica” (Garduño Madrigal, 1997); por tanto la docencia es una práctica, que tiene como propósito la inclusión a la sociedad de los alumnos o estudiantes, por esta razón es que la docencia como actividad profesional ha sufrido las transformaciones que, como toda práctica socialmente reconocida, le imprimen las condiciones propias del desarrollo de la sociedad, pero además, ha transitado dentro de una dinámica fluctuante entre el ingenuo reconocimiento de ser una actividad instrumental, para ser considerada una práctica íntimamente articulada a procesos intelectuales, por lo que es conveniente señalar que “dada la complejidad de la tarea docente y los cambios tan acelerados que enfrentamos en todos los ámbitos relacionados con la educación, es necesario enfocar la preparación de los docentes desde una perspectiva de formación permanente, donde integremos procesos como formación inicial, formación en servicio, capacitación y actualización y enfatizamos los procesos de sistematización e investigación de las prácticas educativas, el auto aprendizaje y la meta cognición para favorecer la presencia de maestros, en el sistema educativo, siempre actualizados, inquietos, críticos e innovadores” (Hernández, 2007), para ello, el docente debe poseer una conciencia crítica de la realidad en la que está inmerso, comprender la realidad contextual en la que está inmerso el centro educativo, por lo que tiene que conocer, analizar y comprender los cambios socioculturales de la humanidad; por lo que es importante citar que “no se puede considerar a la tarea docente como desvinculada del contexto sociocultural-comunitario, es necesario que el futuro docente se asuma como eje socializador que favorezca el bien común y vehiculice eventuales transformaciones”(Magni Silvano, 2009); por lo cual los conocimientos del docente y los métodos de enseñanza, tienen que adecuarse a las necesidades de la sociedad actual.

De ahí nace la verdadera misión del docente, por lo que es importante señalar “que la docencia no se aprende, se comprende. Se puede aprender su teoría y su técnica, pero ya señalamos que enseñar es algo superior, para lo cual, es necesario comprender lo que venimos desarrollando....En este sentido, el docente es un profesional que recibe una situación y un objetivo curricular, más las demandas regionales, entonces, es de su exclusiva responsabilidad construir el éxito. Que para lograrlo, deberá acompañar a sus alumnos en sus respectivos procesos de construcción de los propios saberes para que, individual y comunitariamente realicen el proyecto áulico”. (Magni Silvano, 2009), pero debemos señalar que en la actualidad el enfoque didáctico que pone en práctica el docente, aprehendido y practicado en los centros formadores (universidades o escuelas normales), complementa y apoya lo prescrito por medio del Curriculum, el cual “se caracteriza por el énfasis tecnocrático e instrumental, que favorece un desarrollo de la enseñanza como aplicación de recetas, obviando una clara comprensión del proceso educativo y de su vinculación con el contexto socio-cultural, dando como resultado.... la formación de ciudadanos acríticos, conformistas y poco creativos, así como el mantenimiento de las desigualdades sociales y regionales en el ámbito de cada país” (Hernández, 2007), lo que se contrapone a las verdaderas exigencias de la sociedad a la labor docente, dando lugar a una docencia preocupada en la formación de ciudadanos preocupados en los avances científicos, pero con poca conciencia de los problemas sociales que los rodean, por ello es que el concepto de docencia como conjunto de acciones que no trascienden a los sujetos y la convierte en una práctica fetichizada, en cuanto se cree ingenuamente que toma bajo su control los procesos educativos, es criticada por Pérez Arenas en los términos siguientes: "Subyace en estas ideas una concepción burda, utilitarista y empírica de la práctica docente, al reducirla a la ejecución de tareas o acciones en el plano de la inmediatez" (Bolívar, 2010), por lo que es importante tomar en cuenta que el ejercicio de la docencia, por naturaleza, no es sólo un puesto de trabajo para ganarse la vida, como para algunos está quedando, sino primariamente una forma de realizarse personalmente, sin embargo “en el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de

aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional” (Bar, 1999), por lo cual los profesores se encuentran, atrapados en un dilema: si entregarse a una educación centrada en las necesidades y demandas de sus alumnos o, por el contrario, centrarse en los resultados y en la eficiencia para, así, sacar buenos resultados en las pruebas, y por ende ser reconocidos como buenos profesores y tal vez logrando mejores retribuciones económicas.

Es importante señalar que el término enseñanza se liga más al proceso de aprensión de hechos y conceptos que al volitivo y afectivo, mientras que, el término educación contiene toda la enseñanza - intelectual, volitiva y afectiva; por lo cual es importante la profesionalización de la enseñanza en las escuelas la cual “supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados” (Bar, 1999); de ahí nacen dos actores principales en este proceso los cuales son los docentes (profesores) y los discentes (alumnos); los mismos que tienen sus necesidades y objetivos comunes por lo que queda claro que “el docente de docere es el que enseña pero, a la vez, es el que más aprende en este proceso de mejora continua de la tarea de co – aprender con los colegas y los estudiantes. La segunda acepción se corresponde con la voz discere, que hace mención al que aprende, y es capaz de aprovechar una enseñanza de calidad para comprenderse a sí mismo y dar respuesta a los continuos desafíos de un mundo en permanente cambio” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); los dos personajes de vital importancia en la labor educativo, por lo cual “el docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente de ahí que es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos” (Bar, 1999); lo cual exige al docente una preparación extrema, para que los docentes hagan su trabajo de trasmisión de conocimientos de la mejor manera; ya que la

sociedad no puede, ni debe perdonar a profesores que hagan mal su trabajo; ya que estarían atentando con el futuro de los ciudadanos.

### **3.3.2 Competencias profesionales**

Las competencias o conocimientos que debe poseer toda persona, designarán y mostrarán si pueden o no ejercer cierta actividad profesional, de acuerdo con Perrenoud (2002) una competencia es la “capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos”. (Andrade, 2005), por estas razones las competencias profesionales, su reconocimiento y evaluación constituyen una reivindicación de los actores sociales, y también son un factor de modernización y de actualización continua de las organizaciones, las cuales son entendidas según la OIT como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (Argüelles, 1996), partiendo de esta concepción Adriana Aristimuño (2005) señala que “el enfoque por competencias modifica los puntos de vista convencionales sobre la forma de aprender y de enseñar, pues el aspecto central no es la acumulación primaria de conocimientos, sino el desarrollo de las posibilidades que posee cualquier individuo, mediante fórmulas de saber y de hacer contextualizadas” (Andrade, 2005); por lo que en la actualidad el desarrollo de una institución se ve influenciado por el desarrollo de este tipo de competencias, por ejemplo el hecho de que en la actualidad una empresa tenga un creciente desarrollo, se debe sobre todo una visión futurista acerca del desarrollo de competencias profesionales, lo cual se consolida como un elemento fundamental, ya que actualmente la competencia de los mercados, las condiciones y factores tradicionales, como la mano de obra, el acceso a recursos financieros y la materia prima, ofrecen ventajas competitivas menores que en el pasado. Las tendencias actuales exigen que los ejecutivos superiores de las empresas se planteen nuevos conceptos para sus organizaciones, es necesario visualizar a la empresa como un conjunto de recursos, capacidades y aptitudes centrales heterogéneos que pueden utilizarse para crear una ventaja con relación a otras empresas del mercado. Lo anterior supone que cada empresa tiene recursos y capacidades que no poseen otras empresas, al menos no en la misma

combinación. Los recursos son la fuente de capacidades, algunas de éstas llevan al desarrollo de aptitudes centrales, en esencia, esta nueva panorámica basa la estrategia en términos de una posición competitiva única, más que en la eficacia operativa.

Por tanto el desarrollo de una competencia, va más allá de la simple memorización o aplicación de conocimientos de forma instrumental en situaciones dadas. La competencia implica la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones de la vida real, exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar previendo la acción y sus contingencias. Es decir, reflexionar sobre la acción y saber actuar ante situaciones imprevistas o contingentes, tomando en cuenta los recursos y capacidades de cada individuo, para resumir esto citaremos el Proyecto Tunning, el cual define a la competencia como “una combinación dinámica de atributos, en relación con conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo” (Andrade, 2005); por esta razón el incremento de las competencias en relación a las tareas concretas que desarrolla el trabajador constituye una respuesta a las exigencias de mayor calidad y de atención al cliente, por lo cual la organización del futuro se creará en torno a las personas, se dará menos importancia a los puestos de trabajo como elementos esenciales de las organizaciones y se empezará a poner un mayor interés en las competencias de las personas, por esto es indispensable citar lo que Castells M (2002) señala que la sociedad del conocimiento, "se trata de una sociedad en la que las condiciones de generación de conocimiento y procesamiento de información han sido sustancialmente alteradas por una revolución tecnológica centrada sobre el procesamiento de información, la generación del conocimiento y las tecnologías de la información", aclara que "la tecnología siempre se desarrolla en relación con contextos sociales, institucionales, económicos, culturales, etc.". (Cibersociedad, 2009); El reconocimiento de competencias, adquiridas en situaciones de trabajo, está en estrecha asociación con la persona y constituye un acto administrativo de certificación de las competencias reconocido por una autoridad u organismo competente para ello, tomando en

consideración que “el enfoque por competencias no es una visión reducida de la educación y de la formación profesional, sino por el contrario, éste no se conforma con el aprendizaje de los elementos en el ámbito teórico (enciclopédico) o mecánico (irreflexivo)” (Andrade, 2005); es importante aclarar que para hablar de competencias debemos tener claro lo que son los recursos y habilidades y como podremos utilizarlas para adquirir una competencia. Los recursos son los insumos o herramientas con las que contamos para realizar determinada actividad ya que “son los insumos en el proceso de producción de la empresa, que pueden ser tangibles o intangibles. Los recursos tangibles son los activos que se pueden ver y contar, generalmente el valor de los recursos tangibles se establece a través de los estados financieros. Los recursos intangibles van desde el derecho de propiedad intelectual...., la habilidad de una empresa para aprovechar los recursos que se han integrado en forma intencional para lograr una condición deseada” (Cruz & Vega, 2002); por lo que el valor estratégico de los recursos está determinado por el grado en que pueden contribuir al desarrollo de capacidades y aptitudes centrales y, finalmente, al logro de una ventaja competitiva

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

La educación en el siglo XXI, tiene sus bases es decir se halla constituida de cuatro pilares fundamentales, los cuales representan las habilidades o recursos, para el ejercicio de la docencia ya que como lo señala Rabelais cuando escribió que “...el niño no es un vaso que se llena; es un fuego que se enciende” (Escanero Martínez, 1997), estaba insistiendo, como la inmensa mayoría de los maestros y pedagogos, en el principio básico que define el quehacer docente: la educación es algo más que la impartición de contenidos, Debido a los avances y retos que sobrevienen en el siglo XXI, todos estos conocimientos son de vital importancia en la labor docente, por lo que es indispensable darles el mismo valor a cada uno, y no enfocarse solo en uno, de acuerdo con la comisión, la cual estima que, “en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro «pilares del conocimiento» debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos

cognitivo y práctico”. (Delors, 2005); por lo cual la educación debe adaptarse constantemente a los cambios de la sociedad, pero sin dejar de transmitir los logros, las bases y los frutos de la experiencia humana, por lo cual la educación se ve obligada a insertarse en los avances tecnológicos y a la vez dar las pautas, para poder desenvolverse en el, por lo que para cumplir con su misión, la educación debe estructurarse de cuatro aprendizajes fundamentales, los cuales se insertarán en cada persona y se convertirán en los pilares en los que se basan su conocimiento.

De ahí que en la publicación titulada "La educación encierra un tesoro"- que representa un informe a la UNESCO por parte de la Comisión Internacional sobre Educación (CIE), para el Siglo XXI, presidida por el Sr. Jacques Delors, ex Presidente de la Comisión Europea-, propone que los cuatro pilares de la educación que sustentan una adecuada y completa labor docente son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir, aprender a ser.

- Aprender a conocer: Es un aprendizaje que conlleva consigo, no solo la acumulación de conocimientos y conceptos, sino que se constituye en un medio y a la vez una finalidad como lo señala la CIE de la UNESCO “En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la 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. Aunque el estudio sin aplicación inmediata esté cediendo terreno frente al predominio actual de los conocimientos útiles, la tendencia a prolongar la escolaridad e incrementar el tiempo libre debería permitir a un número cada vez mayor de adultos apreciar las bondades del conocimiento y de la investigación individual” (Delors, La educación encierra un tesoro, 2005)., de ahí que un aprendizaje que se deriva de este es “aprender a aprender” sobretodo ejercitando la memoria, esto en la educación del siglo XXI “se basa en dos de las características más importantes de la sociedad moderna: (1) la significativa velocidad que ha adquirido la producción de conocimientos y (2) la posibilidad de acceder a un enorme volumen de información” (Tedesco, 2003), de ahí, que la



enseñanza secundaria y superior debe proporcionar a todos los alumnos el dominio de los instrumentos del saber, hecho tanto o más importante que la adquisición de conocimientos específicos.

- Aprender a hacer: Se halla vinculado con el saber hacer, por lo cual podemos decir que el aprendizaje anterior representa la teoría, mientras que aprender a hacer sería la parte práctica, que obtendremos con los conocimientos adquirimos anteriormente, como lo plantea la CIE de la UNESCO al afirmar que “aprender a conocer y aprender a hacer son indisolubles puesto que hay que enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adoptar las enseñanzas recibidas al futuro mercado de trabajo, cuyo camino, todos sabemos, que no es del todo previsible” (Escanero Martínez, 1997), por esta razón se halla más vinculado en la formación técnica y profesional, ya que se trata no sólo de adquirir una calificación profesional sino una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.
- Aprender a vivir juntos: A pesar de que el hombre es individuo eminentemente social, debemos tomar en cuenta que si bien vivimos un período donde muchas transformaciones pueden tener carácter transitorio, existen suficientes evidencias que hacen posible sostener que, en el nuevo capitalismo, la posibilidad de vivir juntos no constituye una consecuencia "natural" del orden social sino una aspiración que debe ser socialmente construida., por lo que se hace necesario aprender a convivir con las demás personas, así como lo señala la CIE de la UNESCO “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- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz”. (Delors, La educación encierra un tesoro, 2005), esta palabra de convivencia humana lleva un gran peso y muchos problemas, como se lo señala a continuación en “los problemas de la convivencia radican en el interior de los seres humanos; cada uno los lleva incorporados.... Se puede decir que cada uno tiene que luchar por sus propios derechos, y nadie lo duda, pero no a costa de

invadir irrespetuosamente el ajeno, conducta que origina todas las desavenencias”. (Orellana Vilches, 2009); dejando entrever que los problemas de convivencia nacen en nosotros mismos, ya que estamos acostumbrados a culpar a los demás de nuestros problemas y a engrandecernos con nuestros éxitos.

- Aprender a ser: Se lo puede tomar como un tipo de auto aprendizaje, es decir conociéndonos nosotros mismos, y aceptándonos con nuestros defectos y virtudes podemos adaptarnos de mejor manera al mundo laboral, como lo ha reafirmado la CIE de la UNESCO “la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, 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 si mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida”. (Escanero Martínez, 1997), por lo tanto a través de la educación, debemos enseñar de acuerdo y partiendo de los problemas sociales que afectan a dicha población.

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

Como lo revisamos anteriormente las competencias profesionales representan las capacidades de la persona de realizar eficazmente una determinada tarea, en el presente apartado nos centraremos en las cualidades o competencias que deben poseer los docentes para desarrollar su labor eficientemente, tomando en cuenta que “La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender” (Bar, 1999); y

al mismo tiempo debemos saber cómo desarrollar las competencias profesionales en nuestros docentes.

Por lo tanto para poder describir las competencias profesionales que requieren los docentes, debemos analizar primeramente su entorno, y a los alumnos, lo cual representa nuestro punto de partida, ya que “la formación de los futuros profesionales hoy en día, constituye uno de los aspectos más importante y de mayor interés que debe tener presente el docente y las universidades, para así lograr la excelencia educativa; porque el profesional del mañana no debe ser igual al de hoy en día... En otras palabras la sociedad posmodernista requiere de docentes cada día con mayor presupuesto epistemológico, dispuesto a asumir la diversidad del conocimiento, liderazgo, ser más creativos e innovadores para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de esta forma adaptarse a la nueva visión de la universidad del siglo XXI” (Hernández & Hernández, 2008), independientemente de esto podemos decir que la UNESCO, a definido las competencias profesionales docentes, dentro de los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, de ahí que “las competencias profesionales del profesorado se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Eso es, el que han de saber y saber hacer los profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea” (Bozu, 2009), sin embargo en la actualidad se necesita y se reclama nuevos roles en el docente como se señala a continuación “... se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo” (Fernández, 2008); por lo que es importante el conocimiento de la didáctica y de la pedagogía ya que al docente se exige una serie de competencias para el desenvolvimiento profesional en cualquier rama, por esta razón y tomando en cuenta que la labor educativa es una tarea difícil debería ser realizada por profesionales capaces de reconocer y manejar, todo el proceso educativo, desarrollando y aplicando sobretodo la pedagogía, la cual se la puede definir “... como disciplina, como un conjunto coherente de proposiciones que intenta describir y explicar en forma sistemática

los procesos educativos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje humanos, no es una disciplina unificada, ni suficientemente diferenciada de las demás ciencias sociales, cuyo objeto es también el hombre cultural” (Flórez Ochoa, 2005); por lo que “todo profesor debe saber analizar el contexto de enseñanza y sus elementos componentes (personales y materiales), seleccionar determinados procedimientos y prácticas apropiados a ese contexto, ponerlos en ejecución y realizar un seguimiento continuo con vistas a la mejora. Todo ello a través de un ciclo de planificación, enseñanza, reflexión y aplicación del conocimiento a la práctica” (Medina Rivilla & Salvador Mata, 2002); por eso es de vital importancia tomar en cuenta esta disciplina, ya que en la actualidad existen excelentes profesionales pero que no pueden ser buenos docentes, porque no han recibido instrucción en pedagogía.

El mundo está experimentando cambios constantes, estos diversos procesos sociales, políticos, tecnológicos y económicos, están produciendo en el mercado laboral internacional, nacional y local con nuevas competencia profesionales, donde los nuevos docentes del siglo XXI, deben reunir una serie de características, habilidades y experiencias para lograr un espacio oportuno en esta sociedad de la información, el conocimiento y del talento humano. De ahí que el docente debe poseer un conjunto de competencias expuestas por (Hernández & Hernández, 2008); tales como: “ética y valores; hermenéutica; autodidacta; autocrítico; comunicación; liderazgo; visión sistémica; trabajo en equipo; conocimiento de las TIC’s; motivación; aprendizaje continuo y situacional; humanista; facilitador de conocimiento; orientador hacia las transformaciones; acompañante del estudiante a través de todo el proceso enseñanza – aprendizaje”.

Además de estas competencias son necesarias las denominadas competencias especializadas propuesta por De los Ríos, D.; Herrera, J.; M.Letelier y otros (2000); las cuales son:

- Revisar, criticar, formular o modificar objetivos del aprendizaje.
- Explorar las necesidades e intereses de sus estudiantes.

- Definir y describir los contenidos de una actividad docente para su especialidad y fijar prerrequisitos para asignaturas.
- Seleccionar y preparar material didáctico para la actividad docente y diseñar un sistema de evaluación del aprendizaje.
- Adecuar la relación entre actividades prácticas y teóricas.
- Involucrar a los estudiantes en la configuración de las unidades de aprendizaje y analizar los resultados de las evaluaciones en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Evaluar el proceso docente en su globalidad. Promover hábitos de estudio adecuados a la profesión de sus estudiantes.

Estas competencias generales y especializadas deben estar presentes en el docente del futuro que aspiran incorporarse de forma efectiva al proceso de cambio y transformación al nuevo mercado laboral en la sociedad de la información y el conocimiento, ya que “la doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Este artículo ofrece un estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación”. (Bozu, 2009); es por tanto obligación del docente, su formación permanente y reforzar sus conocimientos, para poder adecuarse a las necesidades de la sociedad actual, por todo esto podemos resumir las competencias profesionales que debe tener un docente en el ejercicio de los pilares de la educación y sobretodo en la de poder adaptarse a las nuevas tecnologías y a la vez aplicarlas a la educación; por lo que logrará de mejor manera “orientar y facilitar los aprendizajes, los cuales facilitarán en el alumno la aparición de conductas que harán posible su desarrollo como persona, tanto en el plano individual y colectivo” (Salas, 2007); así como lo afirma el autor en

esta competencia o capacidad esta resumido todo lo que representa la labor docente, y de aquí se derivan las demás o dicho de otra manera de aquí nacen todas las competencias profesionales, necesarias para el ejercicio docente.

### 3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

Actualmente nuestro país, está atravesando muchos problemas sociales, como los problemas migratorios, debido fundamentalmente al desempleo y al aumento de pobreza, por lo que es necesario adoptar o iniciar un programa nacional de formación profesional, con el fin de lograr insertar a los ciudadanos en el campo laboral y lograr desempeñarlo con éxito y sin problemas; es por eso que se constituye la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- la cual “investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de formación docente y de capacitación y mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes” (DINAMEP, 2010); la misma que nace con el fin de mejorar la educación y formar ciudadanos que sean capaces de insertarse al mundo laboral y desarrollarlo sin dificultades, por tanto se constituye la DINAMEP, con el fin de capacitar a los responsables de la capacitación y mejoramiento de los futuros profesionales (a los docentes), de ahí que dicha capacitación debe ser constante y continua, ya que “los desafíos de la actual sociedad del conocimiento exigen de la escuela y los docentes un permanente proceso de revisión de la producción científico-tecnológica y sus conflictos, y requiere que los individuos posean capacidades renovadas para acceder a las formas de circulación del saber... tomando en cuenta que el destinatario de la actualización disciplinar es un sujeto adulto con saberes de distinto grado de complejidad del campo o área elegida, que posee experiencia en la enseñanza de algunos núcleos conceptuales de la misma, y que puede o no dominar los modos de producción propios de ese campo disciplinar” (Lombardi, 1999); de ahí debemos tomar en cuenta que las capacidades en las que requiere más actualización el docente, son las relacionadas con la pedagogía, la misma que hace posible la enseñanza – aprendizaje, sin embargo en el mundo actual la ciencia y la tecnología, son de vital importancia y no podemos quedarnos atrás, por lo que se hace necesario

una formación constante en estos temas sin embargo, podríamos decir que la ciencia y la tecnología de América Latina carecen de una guía clara de orientación, esto se debe sobre todo por ser considerada revolucionaria; y al ser considerada revolucionaria, la tecnología como ciencia académica “sufrió en varios países latinoamericanos los embates de la inestabilidad política, el oscurantismo ideológico y el autoritarismo” (Vaccarezza, 2009); por estas, y por muchas otras razones es que en la actualidad en nuestro país “la formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional” (DINAMEP, 2010), tomando en cuenta sobre todo las necesidades de los alumnos y el mundo laboral y tecnológico al que se enfrentarán los futuros profesionales.

En nuestro país, la División de Formación Docente es “la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la educación inicial y educación básica, 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 del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico” (DINAMEP, 2010), sin embargo un problema grave y palpable es que en nuestro país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad. Según el CONESUP “Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos “IPED”, en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico..., la principal razón es que, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor” (Fabara Garzón, 2004); pero en la actualidad en nuestro país tenemos organismos que velan, por mejorar la

educación como es el Ministerio de Educación, VVOB, CONESUP, entre otros; los mismos que trabajan con el fin de construir el perfil docente ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente y pese a que en Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, según el CONESUP, “hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos” (Fabara Garzón, 2004); estas dos instituciones representan dos grupos diferentes, con resultados igualmente excelentes; en el caso de la Universidad Central, estamos hablando de una institución pública y presencial y la Universidad Técnica de Loja es una universidad privada y su modalidad abierta y a distancia ha logrado la formación de docentes y demás profesionales en todo el país.

Para finalizar citaremos la Política No. 7 del Plan Decenal de la Educación que trata “la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos” (DINAMEP, 2010), debemos aclarar que en virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación de los docentes, lo que podría considerarse como un tropiezo en la formación docente en el Ecuador.

### **3.3.6 Síntesis**

En todo proceso de enseñanza – aprendizaje, intervienen dos personajes importantes; como son los docentes y los estudiantes; por lo cual el profesor se convierte en el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad



educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional; por lo que es de vital importante desempeñar su labor de acorde a las necesidades de la sociedad que lo rodea, por lo cual el docente deberá actuar también directamente, dándole al alumno herramientas para comprender y transformar criteriosamente su realidad personal y sociocultural, por lo que la capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento, de esta manera en el marco de aprendizaje a lo largo de la vida, se sitúan las competencias profesionales, para aprender a hacer a fin de adquirir competencias que capaciten al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo, en el campo docente no es la excepción, por lo que se señala que los cuatro pilares de la educación del siglo XXI los cuales son aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser son los cuatro pilares que la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI ha señalado e ilustrado como bases de la educación, los mismos que representan las competencias profesionales básicas que debe poseer el docente.

En la actualidad nuestro país, está atravesando muchos problemas sociales, como los problemas migratorios, la inseguridad, etc. debido fundamentalmente al desempleo y al aumento de pobreza, por lo que es necesario adoptar o iniciar un programa nacional de formación profesional, el cual se enfoque al mejoramiento tecnológico y a la creación de ciudadanos con conciencia de los problemas sociales, que está atravesando su población, y puedan enfrentarlos de una manera responsable; por lo que la DINAMEP, nace con el fin de formar al docente; ya que este a la vez es formador de futuros profesionales, por lo cual es importante exaltar la importancia de la Política No. 7 del Plan Decenal de la Educación que trata “la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos pedagógicos” (DINAMEP, 2010), debemos aclarar que en virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación de los docentes, lo que podría considerarse como un tropiezo en la

formación docente en el Ecuador, siendo la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Técnica Particular de Loja, las que mejores resultados han obtenido en la formación de docentes.

#### **4. METODOLOGÍA**

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

Debido a que el paradigma de la investigación, puede complementarse entre dos o más métodos de investigación, sin que exista ninguna confrontación entre ellos; por esta razón se utilizó un método de investigación mixto, el mismo que se presenta como “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones, para responder a los planteamientos del problema”.

Este enfoque metodológico, fue complementado con un análisis descriptivo-explicativo; ya que este proceso empieza, describiendo las causas y los objetivos que se plantea a través de la investigación; de esta manera a través de los resultados de las encuestas y el análisis del marco teórico; se pudo explicar y encontrar diferencias entre estos aspectos; para al final lograr sacar nuestras propias conclusiones y recomendaciones, para mejorar la calidad de educación y lograr profesionales que puedan cumplir con las expectativas del mercado laboral.

Por tanto se consideró este modelo mixto, únicamente en dos etapas, es decir dentro de un enfoque cuantitativo y uno cualitativo, para lograr dar respuesta a la pregunta de investigación “¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP, se encuentra actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?”.

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

Para el presente trabajo de investigación, la población la constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTP, cuya titulación

la hayan obtenido en el Centro Regional “Quito”, en todas las menciones: Educación Inicial, Educación Básica, Físico Matemático, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas; los mismos que fueron asignados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación; de ahí que se los ubicó en sus domicilios y en otros casos en sus lugares de trabajo; y también se logró la participación de dos autoridades educativas la Directora del Centro de Desarrollo Infantil “La Casa de Juan Montalvo” y de la Asesora pedagógica del Centro “Crecer Contigo”, instituciones donde se encuentran laborando los participantes.

Dichos participantes poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en las menciones antes mencionadas.
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio docente, hayan o no trabajado en la docencia,
- Docentes titulados en el período 2005-2010.

Para la recolección de información de los participantes, se los diferenció con un código, para hacer más fácil, la recolección de información; estos son los titulados con los que se trabajó, para llevar a cabo la investigación. **(Anexo 1)**

PIC337	Obando Cabezas Carmen Amelia	Educación Infantil
PIC338	Ojeda de la Torre Silvana de las Mercedes	Educación Infantil
PIC339	Ojeda Loaiza Dunia Judith	Educación Básica
PIC340	Olalla Zapata Sandra Beatriz	Educación Básica
PIC341	Oñate Alvarado Dolores Elena	Educación Básica
PIC342	Orellana Aguila Irma Marjori	Educación Infantil
PIC343	Orellana Narváez Lesli del Consuelo	Educación Infantil
PIC344	Orellana Navarrete Tania Elizabeth	Educación Básica
PIC345	Orellana Polo Edulka Paola	Educación Infantil
PIC346	Grozco Quezada Amada Lidia maría	Educación Básica
PIC347	Ortega Mosquera Patricia del Rocío	No participa
PIC348	Ortega Paredes Ángel	Físico Matemático

Todos los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, participaron activamente; excepto la Lic. Patricia Ortega, ya que debido a la falta de

garantías, no confió en que se trataba de un trabajo de investigación, por lo que se negó a participar, a pesar de haberse comunicado con la universidad para confirmar la información.

Debemos aclarar que la designación de la muestra para la recolección de datos, estuvo a cargo del equipo planificador de la UTPL, el cual contó como director del presente proyecto de investigación al Mgs. Fabián Jaramillo Serrano y como coordinadora académica a la Ec. Tania Valdivieso; quienes tuvieron la tarea de designar los tutores, en este caso en particular se designó a la Mgs. Árida Jara, quién con mucha paciencia y amabilidad guió el desarrollo del presente proyecto.

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

#### **4.3.1 Técnicas de investigación**

La técnica de investigación que se utilizó, fue la encuesta personal e individual; tanto para los titulados como para las autoridades educativas; las mismas que se llevaron a cabo en un período menor a cinco minutos; y en distintos horarios, de acuerdo a la disposición de los participantes. Otra técnica utilizada y de gran importancia es la observación directa de los problemas sociales y las variables, a investigar

#### **4.3.2 Instrumentos de investigación**

Se utilizaron los cuestionarios, ya que es uno de los instrumentos que más se utiliza en una investigación social, los mismos que fueron tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), los cuales fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

- Cuestionario 1: el cual consta de 21 preguntas a más de los datos de clasificación, dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, cuya titulación hayan obtenido en el período

2005 – 2010; con el fin de llegar al cumplimiento de nuestros objetivos, ya que este cuestionario nos da una perspectiva de la situación laboral actual de los participantes (**Anexo 2**).

- o Cuestionario 2: el mismo que consta de 11 ítems, el que está dirigido a los empleadores o autoridades educativas, con el fin de conocer sobre todo las demandas del mercado laboral a los docentes (**Anexo 3**).

Para la observación, se utilizó el listado de control y la codificación necesaria, para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación; los cuales con la ayuda de una cámara fotográfica y una grabadora de voz, se llegaron a demostrar y analizar dichos resultados, con la veracidad del caso.

#### **4.4 Recursos**

En cuanto a los recursos utilizados, podemos dividirlos en diferentes grupos:

##### **4.4.1 Recursos Humanos:**

Este tipo de recursos identifica a las personas que directa o indirectamente, participan e influyen en la investigación; por tanto representan la base del presente proyecto de investigación; aquí se encuentra inmerso el equipo planificador del programa de investigación; los cuales designaron una pequeña muestra de 12 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en los cinco últimos años, los cuales se encontraban registrados con un código para hacer más fácil la recolección de información y a la vez participaron de una manera activa y dinámica; se debe aclarar que no hubo variación de la lista de participantes y la muestra designada para llevar a cabo la investigación.

Sin embargo, al no ser posible localizar a una de las participantes o titulados (Lic. Patricia Ortega); hubo la necesidad de descartar su participación en este proceso de investigación; de igual manera en el caso del Lic. Ángel Ortega, la encuesta se la planteó vía e-mail; debido a la falta de tiempo de dicho

participante y problemas personales; a pesar de esto en general, la investigación se llevó a cabo de una manera organizada y sin ningún contratiempo con los encuestados.

#### TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, CUA "QUITO"



En cuanto a las autoridades, se puede decir que no hubo contratiempos, ya que muy amablemente, abrieron sus puertas para que se lleve a cabo la investigación, e incluso facilitaron la grabación en la aplicación del cuestionario, para así lograr la veracidad de sus respuestas.

Otro factor humano que participó en la investigación, fue a nivel personal; ya que como investigador, hubo que localizar y encontrar a los participantes, para seguidamente aplicar los cuestionarios tanto a los titulados, como a las autoridades educativas, y por último con esos datos, realizar la redacción del informe del proyecto; sin embargo no podemos descartar que esta tarea se llevó a cabo con la ayuda del tutor de tesis "Mgs. Ácida Jara"; quién con sus consejos

y conocimientos, fue de gran ayuda, en todo lo referente a la elaboración y redacción del informe final; la misma que fue designada como tutora, por parte del equipo planificador de la UTPL, teniendo como director al Mgs. Fabián Jaramillo.



Mgs. Fabián Jaramillo  
Director del Proyecto de tesis



Ec. Tania Valdivieso  
Coordinadora Académica



Mgs. Árida Jara Reinoso  
Tutora del Proyecto de tesis

#### 4.4.2 Recursos Institucionales

En cuanto a los recursos institucionales, el primero en mencionar es la guía didáctica y los cuestionarios los cuales fueron entregados por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja; la misma que propone el presente tema de investigación nacional; con el fin de mejorar el pensum académico, para lograr profesionales más capaces y que cumplan con las exigencias de la sociedad actual.

De igual manera por parte de la UTPL; se recibió la información y los documentos necesarios para facilitar la localización de los participantes y la investigación en general, lo cual se realizó continuamente a través del EVA.

No podemos dejar de mencionar la participación de las instituciones, donde actualmente se encuentran laborando los titulados de la UTPL, las mismas que de manera cordial, abrieron sus puertas para que se lleve a cabo esta investigación; en especial a las instituciones “La Casa de Juan Montalvo” y “Crecer contigo”; las cuales a través de sus autoridades (rector y asesor educativo, respectivamente), nos ayudaron a resolver las interrogantes planteadas, por la UTPL; para determinar los problemas de formación por los que atraviesan actualmente los participantes que ejercen la docencia.

#### 4.4.3 Recursos Materiales

Los materiales de investigación, representan una variable de vital importancia, para lograr la recolección de información; es así que en este proceso se utilizó principalmente los cuestionarios, elaborados para esta investigación, también se utilizó una video cámara, como un medio de captar la información y de ahí seleccionar lo más relevante en este proceso; en cuanto a las autoridades, también se utilizó una grabadora de voz para luego seleccionar los comentarios de mayor incidencia acerca del presente tema.

#### 4.4.4 Recursos Económicos

En cuanto a los recursos económicos, no han representado mayor influencia en la investigación, sin embargo es de vital importancia exponerlos en este proyecto; los mismos que se ven reflejados a continuación

DESCRIPCIÓN	VALOR (U.S.D)
Llamadas telefónicas	32,6
Pasajes	57,8
Alimentación	35
Impresiones	45,2
Anillados	5,5
Empastados	65,5
TOTAL	241,6

#### 4.5 Procedimiento

Como requisito, para obtener el título de Licenciado, el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación plantea como proyecto de investigación el tema “Situación Laboral de los Titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL”; con el fin de analizar y mejorar las propuestas metodológicas, para mejorar y saciar las necesidades de los futuros profesionales. Este proceso se llevó a cabo de acuerdo el siguiente cronograma.



Cronograma General	
Actividades	Tiempo previsto
Primera asesoría presencial	13 de noviembre del 2010
Entrega del primer capítulo del marco teórico	15 de diciembre del 2010
Ubicación de los titulados y aplicación de cuestionarios	1 de enero - 28 d febrero del 2011
Entrega del segundo capítulo del marco teórico	15 de enero del 2011
Tabulación de la información recolectada	7 de febrero del 2011
Entrega del tercer capítulo del marco teórico	15 de febrero del 2011
Envío de los resultados en forma digital	5 de marzo del 2011
Redacción y entrega del informe	15 de marzo del 2011
Segunda asesoría presencial	
Anillados de encuestas	2 de abril del 2011
Corrección del informe	25 de abril del 2011
Reproducción y entrega al CUA de 3 ejemplares	29 de abril del 2011

Es así como empieza el trabajo de investigación, con la primera asesoría presencial, realizada en la matriz el 13 de noviembre, en la cual se nos explicó, como se iba ir realizando dicha investigación; cabe destacar que este cronograma, se respeto al 100%, aunque por la falta de tutores, la entrega de los capítulos del marco teórico, se demoro un poco, pero a pesar de ello, no hubo mayores contratiempos.

## 5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 5.1 Caracterización socio demográfica

**TABLA 1**

#### Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	F	%
Educación Infantil	5	45,5
Educación Básica	5	45,5
Físico Matemáticas	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	9,1
En otra universidad	2	18,2
No contesta	8	72,7
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

NIVEL DE POSTGRADO	F	%
Especialidad	1	9,1
No ha realizado estudios de diplomado o especialidad	10	90,9
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 1

**P1:** ¿Podría indicar la mención cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Podemos darnos cuenta analizando la primera tabla, que la un porcentaje similar de los participantes han obtenido sus títulos en Educación Infantil y Educación Básica, es decir el 45,5 %; ya que por lo general, son concebidos como oficios sencillos, que necesitan más de paciencia que de alguna preparación; a diferencia del 9,1 % que ha optado por la titulación en Físico Matemático.

Sin embargo es de preocupación y hay que tomar en cuenta que únicamente el 9,1 % de los participantes han seguido una maestría como parte de su preparación docente en la UTPL; y el 18,2 % lo han conseguido en otras instituciones educativas; de ahí únicamente el 9,1 % ha conseguido una especialidad, mientras que el 90,9 % no han realizado estudios de postgrado; debido en gran parte a lo señalado en el marco teórico; que la docencia, no se considera como una profesión que deba estarse actualizando constantemente.

### **TABLA 2**

**Labor docente; sector donde ejerce.**

TRABAJO COMO DOCENTE (Sector donde se realiza su labor)	F	%
Sector urbano	9	81,8
Sector rural	1	9,1
No trabaja como docente	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 2a

**P2a:** ¿En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Como podemos ver en la Tabla 2, el 81,8 % de los participantes se desempeña como docente en el sector urbano, debido en gran parte a los avances tecnológicos, y oportunidades laborales que ofrecen las grandes ciudades, lo que permite el desplazamiento hacia estos lugares, por tanto haciéndose más necesaria la educación y la contratación de personal docente capacitado; sin embargo a nivel rural el 9,1 %, lo que se debe principalmente a las nuevas leyes de sectorización, planteadas por el gobierno.

**TABLA 3**

#### Datos de Clasificación, de los participantes

Datos de Clasificación						
Edad	Hombre		Mujer		TOTAL	%
	F	%	F	%		
20-30 años		0,0	1	9,1	1	9,1
31-40 años	1	9,1	5	45,5	6	54,5
41-50 años		0,0	3	27,3	3	27,3
51-60 años		0,0	1	9,1	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>9,1</b>	<b>10</b>	<b>90,9</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA A1, A2

**A1:** Género

**A2:** Edad en años cumplidos

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

En la tabla 3, podemos darnos cuenta que el 90,9 % de los participantes son mujeres, como lo señalado anteriormente en el marco teórico que el colectivo docente en América Latina es mayoritariamente femenino,

señalado por Rosa María Torres de acuerdo a las últimas investigaciones y estudios realizados por la OIT, la cual señala a la vez que en varias regiones del mundo se deberán contratar nuevos docentes para alcanzar las metas de universalización en la escuela primaria, lo cual se ve reflejado en que el 54,5 % de los participantes se encuentran entre los 30 – 40 años, y en menor índice (9,1 %) entre los 51 – 60 años; lo que deja claro, que actualmente la juventud se ve atraída por la docencia, debido en gran parte a las nuevas reformas políticas que se plantean para atender a este sector.

## 5.2 Situación Laboral

**TABLA 4**

### Situación Laboral actual

SITUACION LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	7	63,6
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	3	27,3
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

EJERCICIO DOCENTE (¿Ha trabajado como docente?)	f	%
Si	11	100,0
No		0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

TRABAJO COMO DOCENTE (trabaja en otro puesto no docente)	f	%
Si	3	30,0
No	6	60,0
No contesta	1	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 2, 2b, 2c

**P2:** ¿Cuál de las siguientes refleja mejor su situación laboral actual?

**P2b:** ¿Ha trabajado antes como docente?

**P2c:** ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

La Tabla 4, nos ayuda al cumplimiento de uno de nuestros objetivos, el cual se nos deja ver que el 63,6 % de los participantes trabaja actualmente como docentes, y el 27,3 % lo hace en puestos relacionados con la docencia; sin embargo debemos tomar en cuenta que todos los participantes ha ejercido la docencia en el pasado, sin embargo únicamente el 9,1 % de los participantes se encuentran en oficios distintos a la docencia y de los restantes, alrededor del 30 %, realizan o se desempeñan en labores no docentes, aparte de su deberes como docente.

**TABLA 5**

**Desempeño docente, en el ámbito de especialidad**

Desempeño en el ámbito de la especialidad						
Ámbito de desempeño	SI		NO		TOTAL	%
	f	%	f	%		
Educación Infantil	3	27,3	2	18,2	3	27,3
Educación Básica	4	36,4	1	9,1	4	36,4
Físico Matemático	1	9,1		0,0	1	9,1
TOTAL	8	72,7	3	27,3	8	100,0

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 4, 4a

**P4:** ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en el ámbito de su especialidad?

**P4a:** ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

La Tabla 5, nos deja observar que el 72,7 %, de los participantes se desempeña en el ámbito de su especialidad, de los cuales el 36,4 % son del área de Educación Básica, y en menor número el 27,3 % de Educación infantil; esto se debe principalmente a las demandas de las instituciones educativas donde trabajan los participantes, que en muchos casos les exigen ejercer en otras áreas, que no representan su área de formación.

**TABLA 6**

**Desempeño docente, tiempo de ejercicio docente**

Tiempo de trabajo	f	%
0-5 años	3	27,3
6-10 años	5	45,5
11-15 años	1	9,1
15 o + años	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 7

**P7:** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto trabajó en su último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

En la Tabla 6, es de gran ayuda al evaluar el desempeño docente; ya que nos demuestra que solamente el 27,3 % de los participantes, se encuentran laborando en un tiempo menor a los 5 años; y el resto se encuentran ejerciendo como docentes por más de seis años; siendo el promedio de 6 -10 años de 45,5 %, y el menor índice se encuentra entre los 11 – 15 años con un 9,1 %; lo cual nos deja claro que se encontraban desempeñando como docentes desde antes de obtener su titulación en la UTPL, debido en muchos casos, a lo que se estipula la Ley de Carrera Docente que un Bachiller en Ciencias, puede desempeñarse como docente en cualquier situación, sobretodo en Educación Básica e Infantil.

**TABLA 7**

**Desempeño profesional, tiempo de trabajo luego de la titulación**

Tiempo que tardó en conseguir empleo como docente	f	%
Ya trabajaba cuando inicio sus estudios en la UTPL	9	81,8
0-1 años	1	9,1
No contesta	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

Tiempo que tardo en conseguir empleo como no docente	f	%
No contesta		0,0
Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación	6	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 8, 8a,14

**P8:** ¿Cuándo inició sus estudios, estuvo trabajando como docente?

**P8a:** ¿En caso de ser negativa la pregunta 8; cuánto tiempo tardó en conseguir empleo como docente desde que obtuvo la titulación?

**P14:** ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como no docente, desde qué obtuvo la titulación?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Como lo señalamos anteriormente; lo podemos resumir en la Tabla 7, es decir el desempeño profesional de los participantes, tanto en labores docentes y no docente; cómo podemos ver el 81,8 % ya trabajaba como docente cuando inicio sus estudios en la UTPL, y solo el 9,1 % no ejercía sin embargo el encontrar trabajo no represento un problema, ya que logró incorporarse en el ámbito laboral antes del año de haber obtenido la titulación; esto se debe sobre todo a que como lo señala la CONESUP, la UTPL es considerada como una de las más importantes instituciones en la formación de docentes.

En el caso del ejercicio no docente se presenta una perspectiva similar; ya que todos los que se desenvuelven en este mundo ya se encontraba trabajando cuando obtuvo la titulación, esto se debe principalmente a que en algunos casos no se exige ningún tipo de estudios, y en otros ya tenían títulos en otras ramas, lo que les ayudado a desenvolverse laboralmente.

### **TABLA 8**

#### **Desempeño profesional, tiempo total de trabajo luego de la titulación**

Desempeño laboral, desde que obtuvo la titulación				
Tipo de labor	Labor docente		Labor no docente	
	f	%	f	%
Tiempo de labor profesional				

0-1 años		0,0		0,0
1-2 años	1	9,1	1	9,1
1-3 años	1	9,1		0,0
1-4 años	5	45,5	1	9,1
1-5 años	4	36,4	2	18,2
No ha desempeñado este tipo de labor / no contesta		0,0	7	63,6
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 15, 16

**P15:** ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?

**P16:** ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Como lo dijimos anteriormente, todos los participantes se encontraban dentro del mundo laboral docente antes de obtener la titulación; por lo cual el 45,5 % de los participantes, se encuentran laborando 1 – 4 años y el 36,4 % se encuentra laborando entre 1 – 5 años; desde que obtuvieron la titulación; lo que quiere decir que la mayor parte de participantes se encuentran ejerciendo labores docentes desde que obtuvieron su título.

En lo referente al desempeño en oficios o profesiones no docentes, podemos decir que el panorama es similar; sin embargo el 63,6 de participantes no ha ejercido como no docente y en otros casos no contesta; mientras que el 18,2 lo ha hecho en un período de 1 – 5 años. En este caso en particular debido a la falta de colaboración de los participantes en el planteamiento de esta pregunta, no podemos dar un dato exacto de la situación laboral de los participantes en el ámbito no docente.

## TABLA 9

### Condición de vida

Desempeño laboral, lugar de residencia		
Su último empleo, le demandó cambiar su lugar de residencia	f	%
Si	2	18,2



No	9	81,8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

¿Ha mejorado? La condición de vida, luego de titularse de la UTPL	f	%
Definitivamente si	8	72,7
Probablemente si	1	9,1
Probablemente no	1	9,1
Definitivamente no	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 17, 21

**P17:** ¿Su trabajo actual, le demandó cambiar el lugar de residencia?

**P16:** Su condición de vida luego de titularse de la UTPL, ¿ha mejorado?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

En la Tabla 9, podemos ver que el 81,8 % no ha debido cambiarse de domicilio, para desempeñarse laboralmente; debido principalmente a que muchos de ellos se encontraban habitando en las grandes ciudades, y como dijimos es en ella se desarrolla la mayor parte del proceso productivo, y por tanto las oportunidades de trabajo

A pesar de que la mayoría de los participantes, el 72,7 %; creen o piensan que su condición de vida ha cambiado totalmente; sin embargo el 9,1 % de los participantes piensan que no ha cambiado en nada su condición de vida y un número similar, piensa que no ha cambiado mucho; lo cual se debe principalmente a que como se expresó anteriormente, la mayoría de los participantes se encontraba laborando o desempeñándose como docentes desde antes de la titulación.

### **TABLA 10:**

#### **EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: SITUACIÓN LABORAL**

CUESTIONARIO	RESPUESTA 1	RESPUESTA 2
6 Que tipos de incentivos se tiene considerados por parte de la institución educativa, descríbalos	* Económicos * Charlas * Apoyo didáctico	* Económicos

8 ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hacer las cosas como se planifico.</li> <li>* Buen trato con niños y padres.</li> <li>* Creativos y dinámicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Responsabilidad</li> <li>* Formación para niños.</li> </ul>
10 Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional graduado de la UTPL?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Docencia y planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Docencia y planificación</li> <li>* Dirección</li> <li>* Planificación de actividades.</li> </ul>
11 Los docentes graduados en la UTPL, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SI</li> <li>* Capaces de auto instruirse</li> <li>* Responsables</li> <li>*Trabajan bajo presión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SI</li> <li>* Formación cristiana</li> <li>* Formación en valores</li> <li>* Autodidactas</li> </ul>

**FUENTE:** Autoridades educativas; Cuestionario 2; PREGUNTA 6, 8, 10, 11

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

Podemos ver que las expectativas del mundo laboral o demandas que tienen con el personal docente son diversas y dependen de cada autoridad educativa, que se encuentra a cargo de la institución; sin embargo se puede encontrar varias similitudes, sobre todo en los incentivos para el personal académico; en el cual el más representativo es el económico; debemos aclarar que esto se debe en especial porque se trata de instituciones privadas, y el aumento de rango no se tiene considerado. También se puede tomar que en las instituciones educativas, sin importar la visión y misión de esta, para llegar al cumplimiento de sus objetivos se demanda de ellos responsabilidad, y el buen trato con las personas que se encuentran inmersos en la comunidad educativa.

De igual manera se puede observar que los docentes graduados o titulados en la UTPL, pueden aspiran a puestos administrativos, inclusive a la Dirección de la institución educativa; esto se debe principalmente a que el titulado de la UTPL presenta habilidades adicionales en el ejercicio docente; debido sobre todo a la formación en valores y cristiana; y a la modalidad de estudios en la que se desarrolla profesionalmente.

### **5.3 Contexto Laboral**

**TABLA 11**

**Desempeño Docente: Tipo de institución**

Tipo de institución									
Tipo de institución	Nivel	Inicial		Basico		Bachillerato		TOTAL	%
		f	%	f	%	f	%		
Institución educativa particular		3	27,3	4	36,4	3	27,3	10	90,9
Institución educativa fisco misional			0,0	1	9,1		0,0	1	9,1
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>27,3</b>	<b>5</b>	<b>45,5</b>	<b>3</b>	<b>27,3</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 3,3a

**P3:** ¿En qué tipo de institución desarrolla/ desarrollaba su trabajo?

**P3a:** ¿La institución en la que se desempeña/ desempeñaba es de nivel?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

De la Tabla 11 podemos concluir que el 90,9 % de los participantes, se encuentran laborando en instituciones educativas privadas y el 9,1 % restante se encuentran en instituciones fisco misionales; también debemos tomar en cuenta que el 45,5 % de los participantes se encuentran laborando en instituciones de nivel básico; es decir igual número que los titulados en el área de educación básica; y se ve un porcentaje similar entre los participantes que se encuentran inmersos en instituciones de nivel infantil y de Bachillerato es decir el 27,3 respectivamente; esto se debe principalmente a que muchos de los participantes se encuentran ejerciendo como docentes, pero en otras áreas diferentes a su área de formación, y a la vez que en muchas instituciones se encuentran inmersas el nivel Básico, Infantil y de Bachillerato.

**TABLA 12**

**Desempeño Docente: Relación laboral**

3.3 Relación Laboral
----------------------

Tiempo de trabajo	Tiempo completo		por horas		TOTAL	%
	F	%	F	%		
Relación Laboral						
Contrato indefinido	8	72,7	1	9,1	9	81,8
Otras	2	18,2		0,0	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>90,9</b>	<b>1</b>	<b>9,1</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 5, 6

**P5:** ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?

**P6:** ¿La relación laboral es/ era?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

En lo referente a la relación laboral de los docentes entrevistados, y las instituciones educativas, en la Tabla 12, podemos ver como el 81,8 %, se encuentra laborando por contrato indefinido; y el 18,2 % al ser parte de los propietarios de las instituciones educativas, donde desarrollan sus actividades, es decir se desenvuelven con otra modalidad de contrato; también podemos ver que el 90,9 % labora en estos centros a tiempo completo, y el 9,1 % restante lo hace por horas; esto se da debido a que en la mayoría de instituciones educativas, exige a sus empleados a resolver las inquietudes que pueden presentarse por parte de los alumnos y de los padres de familia, por lo cual se demanda el cumplimiento de sus tareas docentes y relacionadas con la docencia por toda la jornada.

**TABLA 13**

#### **Desempeño no docente: Tipo de institución**

Tipo de institución y titulación exigida						
Tipo de institución	Titulación exigida		Ninguna		TOTAL	%
	F	%	f	%		
Administración pública	1	16,7		0,0	1	16,7
Empresa privada	2	33,3		0,0	2	33,3
Empresa familiar	1	16,7		0,0	1	16,7
No contesta	1	16,7	1	16,7	2	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>83,3</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 9, 10

**P9:** ¿En qué tipo de institución desarrolla/ desarrollaba su trabajo como no docente?

**P10:** ¿Qué tipo de institución es/ era la exigida en la institución/ empresa donde trabaja/ trabajaba para el puesto que ocupa/ ocupaba?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

De la Tabla 13 podemos concluir que el 83,3 % de los participantes, que se hallan inmersos laboralmente en otros sectores distintos a la docencia, necesitaron de una titulación de tercer nivel, para poder obtener un puesto laboral, y el 16,7 % restante no necesito ningún tipo de titulación, debido principalmente a que la mayoría de ellos, es decir el 33,3 % se hallan laborando en instituciones privadas, donde muchas veces las competencias laborales, exigidas a sus empleados son grandes y diversas; y en un porcentaje similar se encuentran dentro de empresas públicas, o a nivel familiar; en las que muchas veces, los títulos profesionales, no son muy necesarios, sino que evalúan las competencias laborales adquiridas a través de la experiencia.

**TABLA 14**

#### Desempeño no docente: Relación laboral

Relación Laboral					
Relación Laboral	Tiempo de trabajo	Tiempo completo		TOTAL	%
		f	%		
Laboral indefinida		5	83,3	5	83,3
Laboral de duración determinada		1	16,7	1	16,7
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 11, 12

**P11:** ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

**P12:** ¿La relación laboral es/ era?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

En lo referente a la relación laboral de los participantes que se encuentran inmersos en labores no docentes, y las instituciones o empresas donde se desenvuelven, en la Tabla 14, podemos ver como el 83,3 %, se encuentra laborando indefinidamente; y el 16,7 % se desenvuelven por medio de un contrato laboral de duración determinada, sin embargo todos ellos realizan o desempeñan sus actividades a tiempo completo, ya que las exigencias del mundo laboral se hacen más intensas y requieren de personal capacitado, para realizar dichas actividades y en un tiempo y momento determinado.

**TABLA 15**

**Desempeño no docente, tiempo de ejercicio no docente**

Tiempo de trabajo no docente	F	%
0-5 años	3	50,0
11-15 años	2	33,3
No contesta	1	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 13

**P13:** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual, o en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

Podemos ver que el 50 % de los participantes que se encuentran o se encontraban desempeñando labores no docentes entre los 5 años y el 33,3 lo hacía por un período comprendido entre los 11 – 15 años; por lo cual podemos concluir que ya se encontraban laborando al momento de la titulación, o en algunos casos gracias a ello, lograron insertarse o conquistar el mundo laboral no docente.

**TABLA 16**

**EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: CONTEXTO LABORAL**

CUESTIONARIO	RESPUESTA 1	RESPUESTA 2
1 ¿cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cago docente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tener experiencia</li> <li>* Ser dinámico y creativo</li> <li>* Facilidad de relacionarse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Título</li> <li>* Capacidades normales</li> <li>* Formación profesional</li> </ul>
2 Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	* SI (20)	* SI (5)
3 ¿Requiere de más personal docente?	<ul style="list-style-type: none"> <li>* SI</li> <li>Nivel: Tercer nivel</li> <li>Ámbito: Estimulación Temprana</li> </ul>	* NO
4 ¿cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CON EXPERIENCIA:</li> <li>* Bueno</li> <li>* Líderes en manejo grupal</li> <li>* Autoridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CON EXPERIENCIA:</li> <li>* Solventes</li> <li>* Capacitados</li> <li>* Facilidad a la tecnología</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOCENTES NUEVOS:</li> <li>* Rendimiento poco satisfactorio</li> <li>* Pierden el control grupal</li> <li>* Sin autoridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DOCENTES NUEVOS:</li> <li>* Solventes</li> <li>* Poca experiencia</li> <li>* Sin práctica docente</li> </ul>
5 En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificando cursos de formación continua en los dos últimos años?	- NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SI</li> <li>* Matemáticas</li> <li>* Elaboración de proyectos</li> <li>* Metodología</li> </ul>

**FUENTE:** Autoridades educativas; Cuestionario 2; PREGUNTA 1, 2, 3, 4, 5

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

Como podemos ver en la presente tabla, los principales requisitos para optar por un cargo docente, lo que las autoridades educativas demandan de los aspirantes es esencialmente la Formación profesional que lleven con ellos, tomando en cuenta que en la misma se exige a más del título profesional, la experiencia que hayan adquirido a través del ejercicio docente o en actividades similares; ya que de ello depende en gran parte el desarrollo como docente en una institución; ya que se por medio de la experiencia se puede adquirir las competencias profesionales necesarias, para llevar a cabo una labor, en este caso el oficio educativo; de ahí podemos ver como las diferencias entre un docente nuevo y uno con experiencia; radican en el manejo del grupo, lo cual se aprende con el trato diario y no con el título que se pudiese obtener:

Sin embargo, es importante analizar, que a pesar de que las autoridades visualizan la falta de formación de sus docentes, como ellos dejan a un lado la capacitación profesional, dejándolo a un segundo plano; debido principalmente a falta de tiempo e interés por parte de su personal docente.

#### **5.4 Necesidades de Formación**

**TABLA 17**

#### **Competencias profesionales**

<b>Comunicación bilingüe, diferente al español</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Quichua	1	9,1
Inglés	1	9,1
No	9	81,8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

<b>Informática, a nivel de usuario</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	11	100,0
No		0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>



**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 18, 19

**P18:** ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

**P19:** ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Es importante y de preocupación, ver como el 81,8 % no les interesa aprender otro idioma diferente al español; así mismo en igual porcentaje podemos mirar como el 9,1 % han llegado a comunicarse en inglés y quichua respectivamente; representando un avance en su desarrollo profesional; y de gran ayuda en la conquista del mercado laboral.

Sin embargo podemos ver como el 100 % de los participantes, se encuentran desarrollándose con los avances tecnológicos; ya que manejan la informática a nivel de usuario; como una forma de comunicación con sus compañeros y sus alumnos, es decir con su entorno educativo; y en esta sociedad cambiante y en la cual el internet y las nuevas herramientas de comunicación, exigen a los docentes desarrollarse y ayudar en el desarrollo del manejo de estas herramientas.

**TABLA 18**

#### Necesidades de Formación

Actualización Profesional	F	%
Didáctica y pedagogía	6	54,5
Manejo de las herramientas relacionadas con Tecnologías de Información y comunicación (TIC)	3	27,3
Temas relacionados con su área de formación	5	45,5
Organización y Gestión de centros educativos	4	36,4
Diseño y planificación curricular	7	63,6
Educación en valores	3	27,3
Otros	1	9,1

**FUENTE:** Los titulados; Cuestionario 1; PREGUNTA 18, 19

**P18:** ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

**P19:** ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

El 63,6 % de los participantes han expresado su necesidad de actualizar sus conocimientos en Diseño y Planificación Curricular; debido en mayor parte a sus deseos de desempeñar labores administrativas y de mayor responsabilidad y así poder planificar de mayor manera las unidades didácticas a ser estudiadas; es importante ver que el 54,5 % también desea actualizarse profesionalmente en el área de la Didáctica y Pedagogía, ya que representan el alma del docente ya que, podemos conocer muchas cosas; pero si no sabemos didáctica, no podemos enseñar; otra rama de gran importancia en la actualización profesional, son los temas relacionados con el área de formación los cuales representan el 45,5 %; los mismos que representan los conocimientos a ser transferidos en la acción docente. No podemos dejar a un lado los temas relacionados con la Organización y Gestión de centros educativos con el 36,4 %, los mismos que representan un paso importante en la conquista del mundo laboral.

No podemos dejar a un lado el porcentaje que representan TIC's y la educación en valores, en la formación profesional, es decir el 27,3 %; representan el eje en la educación moderna ya que nos enseñan a valorar a las demás personas y la importancia de la tecnología en la educación actual.

**TABLA 19**

**EXPECTATIVAS DEL MUNDO LABORAL: SITUACIÓN LABORAL**

7 ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	* Estímulos * Buen trato y convivencia * Comunicación continua	* Domicilio cercano * Educación en valores * Responsabilidad
9 En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? Graduados en la UTPL	* Docencia * Cargos administrativos	* Docencia * Cargos administrativos * Cursos para mejoramiento profesional y padres

**FUENTE:** Autoridades educativas; Cuestionario 2; PREGUNTA 7,9  
**ELABORACIÓN:** personal; José Eduardo Mosquera Díaz

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

Como dijimos anteriormente existen muchos factores que favorecen en el desempeño laboral; entre ellos al decir de los empleadores, los más importantes son los estímulos sean económicos o no; y la convivencia; otro factor es el entorno y la cercanía al lugar de trabajo; esto sobre todo a que viviendo cerca, el docente conocerá las exigencias educativas para mejorar el ambiente donde se desenvuelve el alumno; por lo cual se exige al docente graduado en la UTPL desempeñar cargos adicionales a la docencia, sobre todo de carácter administrativo; esto se debe en mayor grado a que la responsabilidad que muestran los utepelinos se ve reflejada en su labor docente, por lo tanto resulta fácil, confiar en ellos el desarrollo de otras actividades que exijan mayor responsabilidad y conocimientos.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones:**

Para concluir podemos destacar que la mayoría de los docentes, que participaron en este proyecto de investigación se encuentran ejerciendo como docentes, sin embargo ninguno de ellos ha logrado un puesto laboral en el sector público y municipal, y un gran número de ellos, no se hallan ejerciendo en su rama de especialización, debido principalmente a las demandas del mercado laboral

Es importante destacar que la mayoría de los participantes que se encuentran laborando como docentes, llevan trabajando por varios años, es decir antes de obtener su titulación; por lo que es normal que aunque la mayoría de ellos piense que su condición de vida ha cambiado, para estos casos en particular, la experiencia de haber cursado sus estudios en la UTPL, solo les sirvió como una revisión de conocimientos, ya que a su parecer su condición de vida no ha cambiado, y sus labores siguen siendo las cotidianas y similares a las que realizaban antes de obtener su titulación en la universidad.

De igual manera se debe aclarar que más de la mitad de los participantes se han desempeñado laboralmente en actividades diferentes a la docencia; por varios años inclusive antes de ingresar a estudiar en la UTPL, estos trabajos lo hacen a la par con la labor docente, en muchos casos a tiempo completo, y en instituciones privadas principalmente.

Por otro lado podemos visualizar las expectativas y demandas de las instituciones educativas hacia sus colaboradores; los mismos que aparte de responsabilidad, exige a su personal creatividad y la preparación y actualización profesional; es decir a más de la titulación obtenida exige a sus docentes la adquisición de competencias profesionales que les ayuden a mejorar su labor educativa en la institución.

Es penoso ver como la mayoría de los participantes han dejado a un lado la preparación profesional, como por ejemplo el conocimiento de nuevos idiomas; sin embargo como contracara a esta falta de interés en aprender un nuevo idioma, podemos ver como todos ellos se encuentran en continuo contacto con la tecnología, por lo que se manejan a través de la red, esto se debe principalmente a la modalidad de estudios, en que cursaron sus estudios, lo que de una manera u otra ha servido para insertarse en el mundo tecnológico.

Por otro lado, todos ellos han expresado su necesidad de formación, por lo cual luego de haber terminado sus estudios de pregrado, en muchos casos se encuentran estudiando algún postgrado o ya acabaron sus estudios de postgrados; y en otros por falta de tiempo no lo han hecho, debido principalmente a su condición laboral, ya que muchos de ellos, trabajan el día completo, haciendo imposible la actualización profesional.

## **6.2 Recomendaciones:**

Debemos recomendar a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en la modalidad Abierta que se encuentran ejerciendo como docentes, o que desean integrarse al mundo laboral docente lo siguiente:

- Primero, tomar en cuenta que la materia prima en el proceso educativo, la representan los estudiantes, por tanto tratarlos con respeto y desempeñar la labor educativa con la responsabilidad que se reclama de uno como docente; por tanto aplicar todos los conocimientos y competencias profesionales adquiridas en nuestra vida como docentes y estudiantes.
  
- Tener presente que nos encontramos en un mundo cambiante, por tanto debemos ir a la par con los avances tecnológicos; para entender a los estudiantes y salir adelante; de igual manera visualizar nuestras falencias más que nuestros logros, para llegar a superarlo y mejorar como docentes; ya que la educación no admite fallas.
  
- Cumplir diariamente con las demandas de las instituciones en las cuales, nos desempeñamos profesionalmente; teniendo en cuenta siempre la formación y actualización profesional, ya que representa una forma para mejorar nuestra condición de vida, entre otras cosas o más bien actividades que les ayudará a realizarse tanto personal como profesionalmente, sobre todo al momento de hablar de la actualización de conocimientos.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ∇ Arancibia, V., Herrera, P., & Strasser, K. (2007). *Psicología de la Educación*. Mexico D.F: Alfaomega.
- ∇ Flórez Ochoa, R. (2005). *Pedagogía del conocimiento*. Bogotá D.C: Editorial Nomos.
- ∇ Iglesias Cortizas, M. J. (2006). *Diagnóstico escolar: Teorías, ámbitos y técnicas*. Madrid: PEARSON Educacion.
- ∇ Jensen Arnett, J. (2008). *Adolescencia y adultez emergente*. México D.f: PEARSON Educación.
- ∇ Medina Rivilla, A., & Salvador Mata, F. (2002). *Didáctica General*. Madrid: PEARSON Educacion
- ∇ Orellana Vilches, I. (2009). *Convivir: Un constante desafío*. Loja: UTPL.
- ∇ Orellana Vilches, I. (2008). *Yo educo: tú respondes*. Loja-Ecuador: Editorial de la UTPL.
- ∇ abc, D. (21 de marzo de 2010). *Definición de comunidad educativa*. Recuperado el 7 de enero de 2011, de Definiciones abc [en línea]: <http://www.definicionabc.com/general/agropecuaria.php>
- ∇ Andrade, R. A. (2005). *Un acercamiento al enfoque por competencias profesionales*. Recuperado el 3 de febrero de 2011, de Universidad de Guanajuato y Márista de Querétaro [Word.doc\*]: <http://kino.itesco.mx/UN%20ACERCAMIENTO%20AL%20ENFOQUE%20POR%20COMPETENCIAS%20PROFESIONALES.htm>
- ∇ Argüelles, A. (junio de 1996). *Competencias laborales*. Recuperado el 17 de enero de 2011, de ILO [en línea]: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f\\_comp/i/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f_comp/i/index.htm)
- ∇ Ávalos. (2001). *Formación docente*. Recuperado el 30 de noviembre de 2010, de Foro educativo boliviano [en línea]: <http://foroedubol.galeon.com/enlaces1258269.html>
- ∇ Bar, G. (septiembre de 1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Recuperado el 17 de enero de 2011, de Organización de estados americanos OEI [en línea]: <http://www.oei.es/de/gb.htm>

- ∇ Bolívar, A. (19 de diciembre de 2010). *Efectos de la globalización en las vidas del profesorado*. Recuperado el 30 de enero de 2011, de ASE [en línea]:  
[http://adide.org/revista/index.php?option=com\\_content&task=view&id=334&Itemid=65](http://adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=334&Itemid=65)
- ∇ Bozu, Z. (2009). *Perfil de las competencias profesionales del profesorado*. Recuperado el 1 de febrero de 2011, de Departamento de Didáctica y organización educativa. Universidad de Barcelona [PDF p.10]: [http://webs.uvigo.es/refiedu/Refiedu/Vol2\\_2/arti\\_2\\_2\\_4.pdf](http://webs.uvigo.es/refiedu/Refiedu/Vol2_2/arti_2_2_4.pdf)
- ∇ Braslavsky, C. (2009). *La educación secundaria en el contexto de los cambios en los sistemas educativos latinoamericanos*. Recuperado el 8 de enero de 2011, de Revista iberoamericana de educación RIE [en línea]: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie09a03.htm>
- ∇ Bustamante Rojas, Á. (2010). *Educación, compromiso social y formación docente*. Recuperado el 20 de noviembre de 2010, de Revista Iberoamericana de Educación [en línea]: <http://www.rieoei.org/opinion16.htm>
- ∇ Cibersociedad. (2009). *Competencias profesionales en el sector público*. Recuperado el 9 de febrero de 2011, de Cibersociedad [en línea]: <http://www.cibersociedad.net/congres2006/gts/comunicacio.php?id=528>
- ∇ CINTERFOR. (23 de diciembre de 2009). *Competencia laboral*. Recuperado el 21 de enero de 2011, de ILO [en línea]: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>
- ∇ CINTERFOR, O. (2008). *Género, formación y trabajo*. Recuperado el 11 de diciembre de 2010, de Cinterfor [en línea]: [http://www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue\\_gen/edu\\_for.htm](http://www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/edu_for.htm)
- ∇ ciudad, p. (27 de septiembre de 2010). *El impacto de las nuevas tecnologías en la educación para el futuro*. Recuperado el 27 de noviembre de 2010, de Ciudad política.org [en línea]: 1.5 <http://www.ciudadpolitica.com/news/27/09/2010/el-impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-la-educacion-para-el-futuro/?PHPSESSID=6250aef852027c468b8f14d9a685b9d9>

- ∇ Cruz, P., & Vega, G. (julio de 2002). *Gestión por competencias*. Recuperado el 5 de febrero de 2011, de Gestipolis [en línea]: <http://www.gestipolis.com/dirgp/rec/gestp.htm>
- ∇ Delors, J. (2005). *La educación encierra un tesoro*. Recuperado el 16 de enero de 2011, de UNESCO Informe [PDF p.45]: [http://www.unesco.org/delors/delors\\_s.pdf](http://www.unesco.org/delors/delors_s.pdf)
- ∇ Delors, J. (2005). *Los cuatro pilares de la educación*. Recuperado el 5 de febrero de 2011, de Ministerio de educación del Ecuador [PDF p.11]: [http://www.educarecuador.ec/\\_upload/LOSCUATROPILARESDELAE DUCACION.pdf](http://www.educarecuador.ec/_upload/LOSCUATROPILARESDELAE DUCACION.pdf)
- ∇ DINAMEP. (2010). *Dirección nacional de mejoramiento profesional*. Recuperado el 2 de enero de 2011, de Ministerio de Educación del Ecuador: [http://www.educacion.gov.ec/\\_upload/dinamep.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf)
- ∇ Ecuador, A. N. (9 de agosto de 2010). *Ley de Carrera docente y escalafón del magisterio nacional*. Recuperado el 8 de diciembre de 2010, de Asamblea Nacional del Ecuador [PDF p.11]: <http://leyreformatoriadelaleydecarrera docenteyescalafñóndelmagisterionacional.pdf>
- ∇ Ecuador, M. d. (s.f.). *Carta Maga*. Recuperado el 20 de diciembre de 2010, de Ministerio de educación: [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec)
- ∇ Ecuador, M. d. (s.f.). *Dinamep*. Recuperado el 23 de diciembre de 2010, de ME: [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec)
- ∇ Ecuador, M. d. (1992). *Leyes de educación, de cara al futuro*. Recuperado el 8 de diciembre de 2010, de Ministerio de Educación del Ecuador [PDF p.13]: <http://www.oei.es/quipu/ecuador/ecu16.pdf>
- ∇ Ecuador, M. d. (1999). *Lineamientos administrativos - curriculares para el bachillerato en Ecuador*. Recuperado el 28 de diciembre de 2010, de MEC [en línea]: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>
- ∇ Edel Navarro, R. (2010). *El concepto de enseñanza - aprendizaje*. Recuperado el 12 de diciembre de 2010, de Red Científica [en línea]: <http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.html>



- ∇ Escanero Martínez, I. (marzo de 1997). *Seminario sobre sociedad valores y educación*. Recuperado el 23 de enero de 2011, de MEC de España [en línea]: <http://www.mec.es/cesces/ignacio.htm>
- ∇ Fabara Garzón, E. (2004). *Situación formación docente inicial servicio en Colombia, Ecuador Venezuela por la UNESCO*. Recuperado el 5 de febrero de 2011, de OEI [PDF p.107]: [http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion\\_formacion\\_docente\\_iniciin\\_servicio\\_colombia\\_ecuador\\_venezuela\\_unesco.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_iniciin_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf)
- ∇ Fernández, R. (2008). *Competencias profesionales docentes en la sociedad del siglo XXI*. Recuperado el 5 de febrero de 2011, de Universidad de Castilla [PDF p.4]: <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>
- ∇ Garduño Madrigal, F. (octubre de 1997). *La docencia como profesión: sus nuevos roles*. Recuperado el 12 de febrero de 2011, de Universidad Autónoma del estado de México [en línea]: <http://www.uaemex.mx/cue/publi/univers/univer18.htm>
- ∇ Hernández, A. C. (2007). *Estrategias innovadoras para la formación docente*. Recuperado el 3 de febrero de 2011, de Organización de estados iberoamericanos OEI [en línea]: <http://www.oei.org.co/de/ac.htm>
- ∇ Hernández, Y., & Hernández, M. (30 de octubre de 2008). *Nuevo rol del docente del siglo XXI*. Recuperado el 3 de febrero de 2011, de Gestipolis [en línea]: <http://www.gestipolis.com/economia/rol-del-docente-en-la-educacion.htm>
- ∇ Lombardi, G. (mayo de 1999). *La formación docente continua, apuntes para la transición*. Recuperado el 25 de enero de 2011, de Capacyt.org [Word.doc\*]: [www.capacyt.edu.ar/centro/publicaciones/fdc\\_lombardi.doc](http://www.capacyt.edu.ar/centro/publicaciones/fdc_lombardi.doc)
- ∇ Magni Silvano, R. (2009). *Rol del docente en el tercer milenio*. Recuperado el 23 de enero de 2011, de EDUCAR.org [en línea]: <http://www.educar.org/articulos/roldocente.asp>
- ∇ Morgade, G. (1997). *Mujeres en la educación, género y docencia en la Argentina*. Recuperado el 13 de noviembre de 2010, de Educared [en línea]:

<http://www.educared.org.ar/biblioteca/coordenadas/index.php?q=node/172>

- ∇ Salas, O. (2007). *Competencias profesionales*. Recuperado el 6 de febrero de 2011, de revista iberoamericana de educación RIE [PDF p.4]: [www.rieoei.org/deloslectores/231Salas.PDF](http://www.rieoei.org/deloslectores/231Salas.PDF)
- ∇ Serrato, F. (12 de septiembre de 2007). *Comunidad educativa*. Recuperado el 11 de enero de 2011, de Gestipolis [en línea]: <http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/SECEDU.htm>
- ∇ Tavárez Marzán, M. (2007). *¿Perfil del docente latinoamericano: mito o realidad?* Recuperado el 27 de noviembre de 2010, de Educar.org [en línea]: <http://www.educar.org>
- ∇ Tedesco, J. C. (2003). *Los pilares de la educación del futuro*. Recuperado el 4 de febrero de 2011, de Debates de educación en Barcelona [en línea]: <http://www.uoc.edu/dt/20367/index.html>
- ∇ Torres, R. M. (1996). *Formación docente*. Recuperado el 25 de noviembre de 2010, de Fronesis [PDF p.70]: <http://www.fronesis.org/documentos/Clave.doc.pdf>
- ∇ Torres, R. M. (2007). *Nuevo papel docente ¿qué modelo de formación y para que modelo educativo?* Recuperado el 30 de noviembre de 2010, de Wordpress [en línea]: <http://saberes.wordpress.com>
- ∇ Vaccarezza, L. (2009). *Ciencia, Tecnología y sociedad: el estado de la cuestión en América Latina*. Recuperado el 17 de enero de 2011, de Revista iberoamericana de educación RIE [en línea]: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie18a01.htm>
- ∇ Vaillant, D. (julio de 2006). *SOS profesión docente; al rescate del curriculum docente*. Recuperado el 10 de diciembre de 2010, de IBE [PDF p. 28]: [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/Working\\_Papers/teachers\\_latamerica\\_ibewpc](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Working_Papers/teachers_latamerica_ibewpc)
- ∇ Vidal Castaño, G. (2005). *La actividad del profesor*. Recuperado el 14 de noviembre de 2010, de Educar.org [en línea]: <http://www.educar.org/articulos/LaActividaddelProfesor.asp>

## 8. ANEXOS

### **Anexo 1: POSTALES**



Carmen Obando (40 años)  
C.D.I. "La Providencia" Extensión

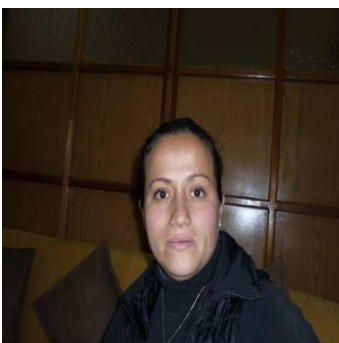
Gracias a la UTPL, mi vida ha cambiado totalmente, ya que he logrado cumplir mis sueños y estudiar, lo que siempre desee; a pesar de haber terminado mis estudios superiores; ha sido una manera de cumplir mis sueños



Silvana Ojeda (30 años)  
Colegio "La Salle" Conocoto

Mi condición de vida, luego de estudiar en la UTPL, no ha cambiado mucho; ya que no ejerzo como docente, sin embargo; su enseñanza en valores me ha ayudado al mejor desempeño profesional en una institución educativa, como psicóloga.

[silvanojedadelat@hotmail.com](mailto:silvanojedadelat@hotmail.com)



Dunia Ojeda (31 años)  
Colegio "Nuestra Señora de la Merced"

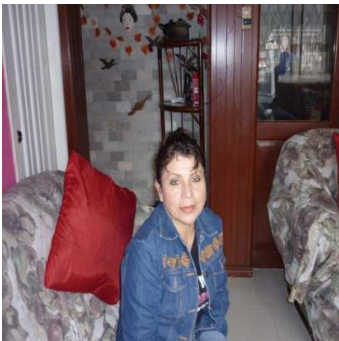
Gracias a la UTPL, se me han abierto muchas puertas en el mundo laboral; por lo que me siento muy agradecida y contenta de haber estudiado en una universidad seria, y tener la satisfacción de no haber perdido mi tiempo, me gustaría estudiar un postgrado en "Educación por la paz".

[dunia84@hotmail.com](mailto:dunia84@hotmail.com)



Sandra Olalla (41 años)  
Colegio "La Inmaculada" de Quito

Debido a que la mayor parte de mi vida he ejercido como docente, podría decir que la UTPL, no ha cambiado mi forma de vida; sin embargo me ha ayudado para actualizar mis conocimientos [sandy-oz@hotmail.com](mailto:sandy-oz@hotmail.com)



Dolores Oñate (43 años)  
Colegio Militar "Borja 3" Cavanis

La UTPL, ha sido una oportunidad para actualizar mis conocimientos; y mejorar en el manejo de las nuevas tecnologías de la educación. [elenita\\_o@hotmail.com](mailto:elenita_o@hotmail.com)



Irma Orellana (37 años)  
Escuela "Peniel Christian School"

La Universidad de Loja, fue una gran oportunidad para mejorar mi vida, ya que por estar apartada de las universidades presenciales, se me dificultaba el ingreso y termino de mis estudios; pero gracias a la UTPL, lo logré y pude ejercer de mejor manera.

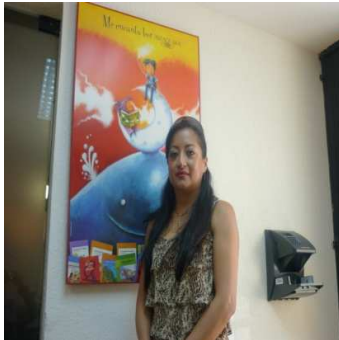


Lesli Orellana (55 años)  
C.D.I. "La casa de Juan Montalvo"

A pesar de que nunca he ejercido como docente, luego de titularme en la UTPL, me ha dado la pauta para hacerlo y en la actualidad, trato de inculcar parte de esos conocimientos a las personas que trabajan conmigo, en el centro; y son parte del personal docente de la institución que dirijo. [cdi\\_nuestraamerica@hotmail.com](mailto:cdi_nuestraamerica@hotmail.com)

You are using demo version

Please purchase full version from [www.technocomsolutions.com](http://www.technocomsolutions.com)



Tania Orellana (38 años)  
Grupo Editorial "Santillana"

A pesar de haber ejercido como docente mucho tiempo, no sabía las mejores metodologías para hacer más sencilla la labor docente; aunque en la actualidad me encuentro en un oficio diferente al docente, lo que he aprendido en la UTPL, me ha servido para realizarme como persona principalmente. [taniaeorellanan@hotmail.com](mailto:taniaeorellanan@hotmail.com)



Paola Orellana (42 años)  
C.D.I. "Crecer contigo"

En la actualidad, estoy en la aventura de dirigir un centro educativo, del cual soy la propietaria y directora; y me gustaría hacerlo de una manera excelente, ya que en ellos se encuentra el futuro del país, por lo cual he adoptado la visión de la UTPL, para poner el camino a mi labor. [p-orellana@hotmail.es](mailto:p-orellana@hotmail.es)



Amada Orosco (39 años)  
Escuela "Juan Pablo II"

A pesar de mis estudios superiores, puedo decir que mi vida no ha cambiado en nada; pero esto no me detiene para seguir estudiando, y actualizar mis conocimientos, con la finalidad de que si no he podido mejorar mi estatus de vida; tal vez pueda ayudar la vida de estos jóvenes. [tesitos-am@hotmail.com](mailto:tesitos-am@hotmail.com)



Ángel Ortega (38 años)  
Colegio "José Engling"

Mi condición de vida, luego de haber cursado mis estudios en la UTPL, ha mejorado muchísimo; por lo cual me encuentro agradecido. Sin embargo me molesta que se pregunte aspectos personales; y sin avisarnos a los implicados en este proceso, y después de tanto tiempo. Gracias. [aorthega@hotmail.com](mailto:aorthega@hotmail.com)

You are using demo version

Please purchase full version from [www.technocomsolutions.com](http://www.technocomsolutions.com)

## **Anexo 2: CUESTIONARIO A TITULADOS**



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

Código titulado:  
\_\_\_\_\_

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

• Urbano.....	1
• Rural.....	2

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Sí.....	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?**

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, 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 me interesan.....	8

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

**A.2. Edad en años cumplidos: .....**

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

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

*Gracias por su colaboración*

### **Anexo 3: CUESTIONARIO A AUTORIDADES**



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

Código del investigador: \_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

SI  NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , 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: OFICIO PARA AUTORIDADES DE CENTROS EDUCATIVOS**



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



**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

*Señor*  
**RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO**  
*En su despacho.*

*De mi consideración:*

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

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

*Segura de contar con su atención, de usted me suscribo.*

*Atentamente,*  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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

