



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE LA TRONCAL, PROVINCIA DEL CAÑAR EN EL AÑO 2011.**

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

AUTORA: ROJAS BARRETO FABIOLA ESTHER

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

TUTORA TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Grey Esperanza Herrera Sarmiento

CENTRO UNIVERSITARIO LA TRONCAL

**2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Grey Esperanza Herrera**

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

### **CERTIFICA:**

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

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

Loja, Junio de 2011



## UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

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

Yo, Fabiola Esther Rojas Barreto, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

Fabiola Rojas Barreto

C. I. 03011137-2



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**AUTORÍA:**

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

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

Fabiola Rojas Barreto

C.I. 030111374-2

## **DEDICATORIA**

Los seres a quienes dedico este trabajo de grado son a mis padres: Eduardo Rojas V. y Eugenia Barreto Ch. y a mis queridas hijas Carolina Esther y Ángeles Mercy, quien cada uno desde su lazo afectivo se convirtió en fuente de motivación para mi existencia y mis propósitos.

A mis padres porque significa la cristalización de sus anhelos y a mis hijas porque a pesar de mi imperfección pretendo ser un buen ejemplo para ellas.

## **A G R A D E C I M I E N T O**

Algunas personas estuvieron involucradas en la realización de este trabajo de investigación de quienes recibí diferentes manifestaciones de apoyo, por lo tanto, les expreso mi profundo agradecimiento a mi tutora de tesis, Mgs. Grey Esperanza Herrera Sarmiento, porque no sólo se interesó en proporcionar guía académica sino también emocional y espiritual; a mi auxiliar de digitación, Carolina Pérez Rojas (mi hija); a mi familia, en especial a mis queridos padres Eduardo y Eugenia, sin ellos no lo hubiera logrado; a todos mis infinitas gracias.

## INDICE

Portada .....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
<b>1. RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....</b>	<b>8</b>
<b>3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1.4 El género y la profesión docente.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1.5 Síntesis.....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 CONTEXTO LABORAL .....</b>	<b>15</b>
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	16
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	17
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de	

Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....	18
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	22
3.2.5 Síntesis.....	23
<b>3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....</b>	<b>25</b>
3.3.1 Definición.....	26
3.3.2 Competencias profesionales.....	27
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI....	28
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	34
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	36
3.3.6 Síntesis.....	36
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>38</b>
4.1 Diseño de la investigación .....	38
4.2 Participantes de la investigación.....	39
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	39
4.3.1 Técnicas.....	
4.3.2 Instrumentos.....	
4.4 Recursos.....	39
4.4.1 Humanos.....	39
4.4.2 Institucionales.....	40
4.4.3 Materiales.....	40
4.4.4 Económicos.....	40
4.5 Procedimiento.....	41
<b>5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	43
5.2 Situación laboral.....	49

5.3 Contexto laboral.....	62
5.4 Necesidades de formación.....	71
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>75</b>
5.1 Conclusiones.....	75
5.2 Recomendaciones.....	75
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>77</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>79</b>

## **1. RESUMEN**

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Programa Nacional de Investigación y con el afán de dimensionar el perfil del egresado dentro de la comunidad educativa plantea determinar la situación laboral de sus titulados de los últimos cinco años.

En la distribución de trabajo correspondió ejecutar las encuestas en la Provincia del Cañar llegando a los cantones Azogues, Biblián, Déleg, Guapán y las parroquias Javier Loyola y Chuquipata; estas encuestas se aplicaron a 16 titulados y 2 directivos de instituciones en las que laboran los docentes encuestados. La nómina de titulados fue entregada por la UTPL, en tanto que los dos directivos fueron seleccionados por la tesista bajo la consigna de que debían ser empleadores de los encuestados.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron los cuestionarios y la triangulación de datos que con su ejecución dieron luz sobre lo investigado permitiendo obtener la información requerida para poder establecer que los docentes titulados se encuentran ubicados en diferentes plazas laborales pero dentro de la educación sirviendo a los sectores públicos y privados.

Ejercen su titulación estrictamente apegados a su mención o especialidad, y muy poco se dedican a otras actividades económicas y profesionales, dedican especial y absoluta entrega a su profesión. La observación permitió reconocer que las condiciones donde laboran los titulados son aceptables, sirven en instituciones con buena infraestructura aún cuando se trata en algunos casos del sector rural, obviamente las condiciones climáticas afectan un poco pero no incide en el titulado para llegar a pensar que se desarrolla en condiciones precarias.

De la información recabada se concluye que no todos gozan de estabilidad laboral, sino que se mantienen supeditados a constantes renovaciones de contratos.

## **2. INTRODUCCIÓN**

El fundamento de la presente investigación tiene como propósito primordial el estudio de la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en las menciones vigentes: Educación General Básica, Químico - Biológicas, Físico - Matemático, Lengua y Literatura, Ciencias Humanas y Religiosas y Educación Infantil así como a empleadores o directivos de las instituciones educativas en las que laboran los ex-estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del Programa Nacional de Investigación. Los datos se han generado por medio de una encuesta dirigida a los egresados en el curso de los años 2005 al 2010.

Este trabajo de investigación contiene la información estadística de 16 titulados convirtiéndose en la muestra de una cifra universal que asciende aproximadamente a 3.015, los mismos que en un número mayoritario de mujeres respondieron alrededor de 20 preguntas cuyo contenido intrínseco buscó investigar en profundidad y con datos veraces sobre los primeros estadios de los graduados que permitieron determinar los puntos de atención a necesidades de una innovada formación profesional que vaya acorde a los nuevos lineamientos y exigencias de las reformas educativas en los niveles inicial, educación básica y bachillerato y así determinar el perfil del docente ecuatoriano bajo nuevas perspectivas sociales, culturales, económicas, etc.

Bajo estos resultados resaltó la marcada mayoría de participación de las mujeres evidenciando el compromiso muy elevado del sexo femenino por alcanzar su profesionalización y desempeñarse a cabalidad en el delicado quehacer educativo seguramente llevadas por su vocación y también por la flexibilidad de los horarios que le permiten desarrollarse como profesional y a su vez ejercer su rol dentro de sus respectivos hogares. Esto provoca que en los centros universitarios la población haya aumentado debido a la presencia de las mujeres en razón de lo expuesto anteriormente.

El contenido de la investigación de campo analizó la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, el grado de éxito de los graduados en el acceso a un empleo, el estatus laboral conseguido, la estabilidad del empleo, todo vinculado a la preparación de tercer nivel y complementada por otras opciones que mejoran el currículum académico como son las capacitaciones permanentes que ofrece el Gobierno ecuatoriano a través de su Ministerio de Educación utilizando como instrumento valioso el Programa Nacional de Desarrollo Docente.

Las mejoras de la aplicación de nuevas políticas gubernamentales en el campo de la educación conlleva a que muchos de quienes ejerciendo la docencia sin el respaldo de una titulación, hayan tomado la acertada decisión de obtenerla generando dicha situación que el flamante titulado esté legalmente acreditado para permanecer y garantizar su labor en el ámbito de su formación profesional.

**Objetivo general:**

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

**Objetivos específicos:**

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

Tanto el objetivo general como los específicos se alcanzaron mediante la aplicación de los cuestionarios que contenían preguntas concretas relacionadas con los ámbitos o dimensiones a investigarse estructurados de la siguiente manera:

- ❖ Caracterización sociodemográfica
- ❖ Situación laboral docente
- ❖ Contexto laboral
- ❖ Necesidades de formación

Con el sondeo los titulados encuestados en las dimensiones expuestas anteriormente, la Universidad Técnica Particular de Loja, recopiló información valiosa que reveló la realidad profesional y laboral de sus egresados en la comunidad educativa.

La técnica de investigación impuesta en este programa fue la encuesta personal y el método utilizado fue el Descriptivo que detalló minuciosamente los fenómenos, situaciones, y

eventos con los que se especificó el perfil del docente después de haber adquirido su titulación. Adicional a la búsqueda de esta información se expone el estudio del primer capítulo que da luz sobre la formación continua, la contratación y la carrera profesional, las condiciones de enseñanza y aprendizaje y el género y la preparación docente.

El segundo capítulo contempló el contexto laboral que implica el entorno educativo, la demanda de educación de calidad, las políticas educativas institucionalizadas por los organismos gubernamentales e institucionales.

En el capítulo final se estableció las necesidades de formación docente en el Ecuador, competencias profesionales docentes y los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.

### **3. MARCO TEORICO**

#### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

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

- **Formación inicial docente**

Hoy día contamos con un currículo nacional que no se acompasa con el desarrollo psicobiológico de los alumnos ni tampoco con su realidad cultural derivada de la intensa estratificación social del país que se expresa actualmente en la escuela. (Ruffinelli, A.2005).

En medio de esa estructura, una estructura curricular desfasada desde el punto de vista cultural se desenvuelven profesores de muy diversa formación: Profesores normalistas, profesores habilitados que ingresaron al sistema en el período de expansión de la educación básica y profesores egresados de las universidades e institutos profesionales. Todos ellos se encuentran expuestos a un conjunto de nuevas exigencias dirigidas a la profesión docente, enseñar cuestiones procedimentales y actitudinales, entre ellas, para las que la formación inicial no está, hasta ahora, diseñada. (Sepúlveda, L. (2005).

En ese panorama, que se agudiza por la falta de capacidad científica en el área de la investigación educativa– es posible sin embargo alcanzar mejoras sustantivas. Para ello es necesario promover un marco curricular mínimo y común a la formación inicial, desarrollar la capacidad de investigación científica en el área, generar una carrera docente asociada a la evaluación del desempeño en la sala de clases y centrar el perfeccionamiento en la adquisición de competencias para encarar los nuevos desafíos del aula.

Los resultados de la evaluación docente y de las encuestas de los profesores dan cuenta, además de los temas analizados, de otros problemas cruciales.

El primero de ellos es la dificultad de los profesores para planificar una unidad didáctica y evaluar los logros alcanzados de forma coherente con esa planificación. Un déficit es el saber pedagógico, que no se observa sólido.

El segundo, vinculado a las encuestas, muestra la inseguridad de los docentes en el manejo de los contenidos, sobre todo en el segundo ciclo básico. En términos generales, se puede afirmar que la formación de los profesores actualmente en servicio presenta una diversidad, tanto en las formas de los procesos formativos como en la calidad de los mismos, como ya se ha mencionado.

En la actualidad se ha implementado, a nivel de país, el Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Inicial de Docentes, en el que participaron los docentes del país. El impacto del proyecto fue notable, se incrementó el interés por los estudios de pedagogía entre los estudiantes; se avanzó en la actualización y perfeccionamiento de los formadores de profesores; se efectuaron cambios importantes en la organización curricular y los contenidos; se incrementaron los espacios de trabajo independiente del alumno al mismo tiempo que las estrategias de enseñanza y evaluación; se incorporaron definitivamente las prácticas progresivas en la formación inicial; y se elaboraron estándares para la formación docente (Ávalos, 2002).

No obstante lo anterior, subsiste una serie de nudos asociados a la oferta educativa, como la conformación de procesos que requieren ser resueltos para dar un salto cualitativo en esta área y que han sido puestos de relieve, entre otros, por la Comisión de la Formación Inicial Docente, los cuales son:

1. Formación de profesores de educación básica con mayor especialización.

En la actualidad el título de profesor básico, otorgado por todas las universidades del país, habilita para trabajar en todos los niveles de la educación básica, equivalentes a la formación de un niño. Esta realidad, y las necesidades que conlleva, es casi imposible de abordar con una formación docente.

2. Desvinculación del currículo formativo y realidad escolar. Por una parte no existe mayor correspondencia entre los currículos de formación docente y los planes de estudios del sistema educacional.

Esta situación se ha tratado de corregir a través de un trabajo conjunto entre el Ministerio de Educación y las universidades tradicionales. Este hecho revela un tema más de fondo, el alto grado de desvinculación de las instituciones formadoras con el medio educativo, el cual también se pone de relieve cuando se observa la dificultad de instalar las prácticas progresivas de los alumnos de pedagogía en el sistema educacional. Cuando éstas logran ser instaladas en el sistema formativo ocurre de manera general, sin la intencionalidad orientada a que el futuro maestro asuma la realidad de un sistema educativo diverso, de realidades educativas complejas, como el trabajo docente en condiciones de vulnerabilidad con contradicciones fuertes entre la cultura escolar y la cultura de la marginalidad.

3. Desarmonía entre formación disciplinaria pedagógica y formación disciplinaria del área científica. En los procesos conducentes a la formación inicial docente no se observa un claro eje de la formación profesional. Subsiste la concepción, sobre todo en la formación de profesores de educación media, de que lo principal es el dominio de la disciplina que se enseña y, por lo mismo, da igual si los futuros maestros acceden a ella junto a profesionales docentes.

4. Atención a la diversidad. En un país fuertemente estratificado socialmente la atención a la diversidad no sólo puede estar referida a los fenómenos asociados a las distintas formas de discapacidad sino también a los distintos estándares de vida.

5. Tiempo y diversidad en la calidad de la formación. Este es un tema que se mantiene en la actualidad y representa una amenaza más que alarmante, si no se toman medidas al respecto.

- **Formación continúa**

La formación del profesorado ha sido objeto de muchas y constantes reformas que hacen que persista un clima de duda sobre la eficacia de dichas reformas realizadas hace cuarenta años.

En la actualidad el concepto de formación continua, que no se interrumpe a lo largo de la vida, supone una nueva esperanza en la dinámica de la formación que permita entrar en el siglo XXI. (Vaniscotte, Francine, 1998)

La profesión docente atraviesa una larga crisis, tras constatarse que los movimientos de democratización surgidos en la mayoría de los países europeos, en la posguerra, no habían producido los resultados previstos debido a la multiplicidad de las culturas, ya que se trata de dar respuesta a los problemas comunes de las sociedades europeas.

En estos últimos años, los países europeos han tratado de mejorar la posición social del profesorado y las políticas de contratación. La tendencia actual coincide con el desarrollo de la última variante, sobre todo en los países con un alto grado de descentralización como Reino Unido, Holanda, Dinamarca. Si bien todos los países cuentan también con programas de formación continua, que varían según se trate de enseñanza primaria o secundaria. Las prácticas de evaluación en la formación continua son muy poco desarrolladas e imposible de evaluar. No existe legislación sobre la formación continua, pero la generalización de dichas prácticas podría hacer avanzar la construcción europea y la innovación pedagógica, de modo que se pueda alcanzar una auténtica formación a lo largo de toda la vida.

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

- **Contratación**

Un contrato pedagógico expresa expectativas mutuas entre los interlocutores (maestro- alumnos), según Elkid, se espera que el enseñante sea justo, sea un experto que conoce su oficio, es un experto, anima y comprende las aspiraciones del grupo, por otro lado se piensa que los alumnos cooperarán activamente en el proceso del aprendizaje.

Esta definición es considerada como pragmática por Postic, porque se busca preponderantemente la eficacia y sin que esto conduzca a la autonomía de los alumnos (Postic: 1982).

En un nuevo contrato, el alumno es considerado también como poseedor de conocimiento, cambiando las interrelaciones en el salón de clases; permitiéndose la confrontación crítica de las ideas y diluyéndose el poder entre el maestro y los educandos. “En la Pedagogía moderna el conocimiento es el mediador entre los

alumnos y el mundo, entre los alumnos y el enseñante. El conocimiento no descende ya hacia el alumno, es el alumno el que se dirige hacia el conocimiento, quien realiza una investigación activa para elaborarlo, quien lo descubre o lo crea” (Postic: 1982: 104).

Una buena comunicación entre maestros y alumnos debe estar basada en un diálogo simétrico, donde se supone que se confrontan objetivos comunes, hecho que permite conciliar los intereses mutuos mediante un contrato pedagógico. Aquí se deberá establecer la estrategia para lograr los objetivos pedagógicos propuestos en el trabajo escolar. Para ello se definen las reglas iniciales y se van construyendo otras durante el proceso, con el propósito esencial de lograr la autonomía del individuo y del grupo.

“Ser alumno en nuestro sistema actual es recibir informaciones, consejos, incitaciones, que conciernen al aprendizaje que hay que realizar, pero también (y quizá sobre todo) es depender de un adulto que posee la autoridad de un adulto que os juzga, que os estima, u os persigue con sus amonestaciones u os ignora” ( R. Cousinet1982).

Si permitiésemos los maestros al iniciar un curso escolar abrir los espacios y dialogar con nuestros alumnos acerca de las expectativas que tenemos, renunciando a nuestra relación de dominación-sumisión planteando y delimitando los objetivos en común, tomando en cuenta sus necesidades, construyendo juntos las obligaciones respectivas, llegar a acuerdos que permitan al alumno, obtener el conocimiento y el maestro cumpla con sus función de educador.

La relación que se da entre el maestro y el alumno repercute de manera importante en su autoestima definiendo a esta como “el aprecio y la valoración que nos otorgamos a nosotros mismos” (Amador: 1995: 3), porque si el alumno tiene conciencia de sus aptitudes y se considera capaz de lograr sus metas tendrá confianza en los problemas que se le presenten en su vida obteniendo el reconocimiento del grupo. Así el alumno se valorará adecuadamente.

Apreciarnos, valorarnos y sentirnos responsables, orgullosos de nosotros mismos, autónomos, capaces de fijar nuestras propias normas y de tomar decisiones,

aceptarnos tal y como somos, con las virtudes y defectos, sentirnos dignos de ser amados y recibir lo que la vida nos da es tener una buena autoestima.

Así entonces la función de la educación consiste en ayudar al alumno a descubrirse a buscar por sí mismo sus aptitudes que le permitan desarrollar su autonomía e integrarse a la sociedad, pero si el enseñante se limita a sancionar negativamente a las intervenciones de sus alumnos; si permite que entre los alumnos se devalúen; provocará en los alumnos una baja autoestima.

En una nueva forma de relación pedagógica el maestro permitiría al alumno la confrontación de sus ideas, la posibilidad de ejercer un juicio crítico ante el saber (Institucional) del profesor y los problemas que se le presenten en su ámbito social.

- **Carrera profesional**

El desempeño y desarrollo profesional han sido motivo para realizar una preparación responsable de todo el colectivo profesional por lo que se podría pensar que la motivación intrínseca debe exigir una seria atención para que no se restrinja la efectividad y eficiencia del trabajo del docente en la escuela o centros educativos. En el desarrollo profesional la carrera debe basarse fundamentalmente en la excelencia profesional, la cual se debe motivar, demostrar, evaluar y recompensar. El elemento clave es la demostración de poseer la adecuada competencia profesional para el desempeño de las funciones y tareas propias.

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

En el año 2001, la UNESCO inició un programa de investigación orientado a analizar el vínculo entre equidad y educación. La hipótesis de trabajo que estuvo en la base de este programa postulaba la necesidad de revisar los diagnósticos tradicionales y analizar el impacto que, sobre las prácticas educativas y los logros de aprendizaje de los niños y adolescentes, han tenido las transformaciones sociales, económicas y culturales que, en las últimas décadas, atravesaron América Latina. En síntesis, la hipótesis de los estudios postulaba que, en el marco de estas transformaciones, la equidad social debía ser considerada cada vez más como un factor previo a la educación. Sin niveles básicos de equidad y cohesión social, la educación tiene muy pocas posibilidades de lograr resultados exitosos

independientes de las condiciones de vida de los alumnos. Los estudios efectuados en la primera etapa de esta investigación permitieron disponer de un estado de arte en los países involucrados en el programa y confirmaron la necesidad de avanzar mediante estudios de carácter más cualitativo en diferentes escenarios sociales y culturales. La heterogeneidad de América Latina ha sido destacada reiteradamente, y esa heterogeneidad está asumiendo rasgos más complejos en la medida en que se asocia tanto al mayor reconocimiento que existe hoy con respecto a la diversidad cultural como al aumento de la desigualdad social vinculado con las tendencias a la concentración del ingreso y la exclusión social.

Para ello, se decidió hacer un trabajo exploratorio en diferentes escenarios sociales, con la expectativa de que, en su diversidad, nos ofrezcan algunas claves para comprender y poder enfrentar los desafíos con que se encuentran hoy los sistemas educativos.

Existe amplio consenso sobre la demanda que la escuela debe hacer a la sociedad sobre su propia estructuración y cómo ésta afecta la posibilidad de una educación justa y de calidad para todos (sociedades desiguales difícilmente son capaces de generar resultados equitativos).

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

- **Género**

Todos/as quienes trabajamos en favor de la igualdad social de la mujer sabemos que esta tarea requiere paciencia. Cualquiera sea la iniciativa que emprendamos, siempre deberemos enfrentar obstáculos que parecen multiplicarse a medida que avanzamos. Sin embargo, hay circunstancias, pocas, en las que se conjugan condiciones favorables o al menos auspiciosas para proyectar y llevar a la práctica viejas y permanentes metas. Tal parece ser, en nuestra opinión, la situación actual respecto de la temática Mujer y Educación en América Latina. (Revista Iberoamericana de Educación, 1994)

Por qué es importante la perspectiva de género.

¿Hay o no hay una relación entre la diferencia biológica y la diferencia sociocultural? ¿Qué posibilidades hay de modificar los papeles sexuales si son determinados biológicamente? ¿Por qué la diferencia sexual implica desigualdad social?

Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo.

Además, no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades. Esto significa que el diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad. Para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y sobre todo, impulsar una educación igualitaria. Esto requiere comprender las razones y los orígenes de la discriminación femenina. Cualquier propuesta antidiscriminatoria, entendida como el conjunto de programas y soluciones normativas, jurídicas, educativas y comunicativas destinadas a subsanar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y a prevenir su aparición en el futuro, debe comenzar explicando el marco desde el cual se piensa el "problema" de las mujeres. Esto supone desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de éstos, y plantear alternativas sociales como la educación para su resolución.

Cuando se aborda el sexismo, o la discriminación basada en el sexo, se enfrentan situaciones de negación o de ceguera, que no aparecen en otros tipos de discriminación. Por ejemplo, el racismo dentro del mundo laboral aparece como una muy evidente discriminación, ya que resulta absurdo tomar en cuenta el color de la piel para el desempeño de un trabajo. En cambio, en relación a las mujeres, hay presunciones culturales con gran arraigo histórico sobre su "debilidad física", su "vulnerabilidad" durante el embarazo o su "papel especial e insustituible" para cierto modelo de familia. Según estas concepciones, está plenamente "justificado"

el "proteger" a las mujeres, aunque ese trato encubra una real discriminación. (revista iberoamericana de educación, 1994)

- **Profesión docente**

La docencia en América Latina, está basada en fuentes secundarias desde mediados de la década de 1980 hasta el primer lustro del siglo XXI, cuya tesis es que la profesionalización del profesorado está asociada a un desempeño autónomo, con responsabilidad sobre la tarea que se desempeña. Estos rasgos se construyen a partir de la confluencia de tres elementos: condiciones laborales adecuadas, una formación de calidad para los docentes y una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los mismos.

No obstante, la pregunta se ubica en:

¿Cómo desarrollar dicha profesión? En otros términos, si la conceptualización en torno a lo profesional se ubica en el desarrollo autónomo y en la capacidad para la resolución de las particularidades que surgen en el trabajo docente la pregunta sería: ¿cómo habilitar espacios de decisión genuinos y cómo articular instancias para que los colectivos docentes de los centros educativos tomen la palabra, se expresen y protagonicen cambios?

### **3.1.5 Síntesis**

Es necesaria que la Formación Inicial Docente sea analizada para que la educación ecuatoriana sea llevada a otro nivel, se necesita el perfeccionamiento de los profesores en ejercicio, en tanto los aprendizajes de sus alumnos dependen, fundamentalmente, del nivel de competencias para el trabajo en el aula.

La formación que se inscribe dentro de este grupo da al profesor una mayor cualificación a través de la obtención de títulos, es un compromiso voluntario del profesor y es de larga duración y valiosa orientación escolar. Esta formación incluye a veces aspectos obligatorios, por ejemplo, en el caso de acompañar a una reforma. de orientación contractual, formadores y alumnos establecen un acuerdo preciso sobre un determinado tipo de formación, de orientación interactiva

reflexiva en la que dicha formación se vincule a la solución de un problema y a la práctica profesional.

Ya que el contrato “es el conjunto de convenciones fundamentales aunque no pueden ser nunca formalmente enunciadas, sin embargo son implicadas por la vida en sociedad”. La definición en filosofía de contrato, se refiere a los compromisos recíprocos, bilaterales y multilaterales, esta definición lleva a cabo su estudio sobre las relaciones entre los maestros y los alumnos, y considera que en el contrato está la justificación de las normas que se establecen en la clase entre todos los miembros y está destinada a fijar el rol de cada integrante del grupo para reducir todo margen de dudas sobre las expectativas de los contratantes (maestro-alumnos).

En los últimos años se ha tomado en cuenta los diferentes puntos de vista para que de esta manera puedan tomar decisiones para implementar nuevos conocimientos a la carrera profesional, la tarea de los profesores ha permitido desempeñarnos en la adquisición de conocimientos sin dudas y dilemas.

En efecto, para que la educación genere equidad se requiere un piso mínimo de equidad social o, lo que es lo mismo, por debajo de ciertos mínimos de equidad social, los esfuerzos de la educación suelen ser vanos o insuficientes.

El deterioro social sitúa en peligro la efectividad de las prácticas educativas.

Por más que la igualdad entre hombres y mujeres esté consagrada en nuestra Constitución, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones. El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad.

La profesión docente es tema complejo, polémico y que anuda ricas tradiciones con insoslayables desafíos actuales. Hoy en día los diversos sectores y actores sostenemos que la docencia es una profesión.

### **3.2. CONTEXTO LABORAL**

Los tiempos actuales están unidos a grandes cambios. Esta situación ha llevado a la humanidad a considerar dentro de sus espacios de actuación el pensar en nuevos paradigmas que no son más que el producto del desarrollo tecnológico y comunicacional de la época. Aunado a ello, aparecen elementos sociales como crisis de valores y nuevas formas de pensar e imaginar las transformaciones y los cambios que llevan consigo estos fenómenos globalizantes y que por lo demás tocan elementos que nos invitan a repensar el momento en que actuamos como naciones en los procesos productivos.

Los procesos a los que nos referimos, están atados a una amplia variedad de factores, que pretenden buscar respuestas a las circunstancias de un nuevo mundo caracterizado por el individualismo que empuja a ampliar aún más las grandes brechas entre los sectores que conforman la vida económica de un país. Por ello, el capitalismo, tiende hoy a estar inserto dentro de varias implicaciones, se trata de la redefinición del modelo cuyos efectos se manifiestan en los distintos ámbitos económicos y sociales de las naciones y más aún en el contexto de las relaciones laborales.

Algunas consideraciones generales del problema.

Estos procesos Globalizadores, irrefrenables traen consigo grandes cambios que se configuran en mostrar los alcances de una perspectiva ética, que, mediada por la nueva revolución tecnológica, privilegia la productividad y la competitividad como valores sustantivos de toda actividad económica.

Esos nuevos valores y esa nueva ética del trabajo, están a su vez fundamentados en una nueva forma de acumulación marcada por el consumo en el sistema capitalista emergente, que consiste en la aplicación del conocimiento al conocimiento mismo.

No se trata ya de un modelo basado en la fuerza, músculo de los trabajadores, sino en el conocimiento como correa del plus, valor en la actividad productiva (DRUCKER, 2008).

### 3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

- **Entorno educativo.**-El entorno educativo es el que facilita el desarrollo de la lengua, el aprendizaje académico, y un desarrollo socioemocional positivo de los niños, En la actualidad, los centros educativos tienen necesidades de seguridad y comunicación muy importantes que tienen que ser revisadas para proteger las generaciones presentes y futuras, la actuación debe tener como principal objetivo, el desarrollo armónico de la personalidad del niño y de la niña, dentro de un ambiente relajado y feliz en el que las actitudes positivas y cordiales presidan las relaciones de todos los miembros de la sociedad que han de intervenir en la educación de estos que están empezando y aprendiendo a vivir. La familia es el primero y más importante núcleo en el que se desarrollan los primeros años de la vida de la persona, los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en los centros docentes intervienen una serie de variables que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, en gran medida, el logro de las intenciones educativas. Una de estas variables es el ambiente educativo, o entorno como elemento fundamental del proceso educativo.

Los cuales se clasifican de la siguiente manera:

- **Contenido:** Es el conocimiento que se tiene para formar un entorno acogedor para el niño(a), maestro(a); este puede ser de forma externa e independiente de la estructura. Las referencias a estos componentes pueden ser directas o mediante el uso de propiedades y relaciones didácticas o instruccionales.
- **Tareas:** Las tareas son las actividades que el usuario realiza para practicar o poner a prueba los conocimientos asimilados en la materia de estudio. Son elementos docentes básicos que permiten la adquisición de conocimiento, el seguimiento, la evaluación del alumno y la interacción con el profesor.
- **Estructura:** Define la composición y el agrupamiento de contenidos y tareas. Determina también el modelo de navegación por el material y proporciona un índice del mismo.

- **Planificación:** La planificación comprende la logística asociada a la utilización del entorno y los requisitos temporales para su uso.
- **Gestión:** Es la información que controla el funcionamiento y la actividad desarrollada en el entorno.

Estos niveles forman una descripción global que contiene todas las características educativas y de contenido de un entorno de enseñanza, además de la relación con modelos de información como los descritos en el capítulo anterior, que permiten la definición y funcionamiento integral de una aplicación final.

- **La comunidad educativa.-** La terminología escolar e incluso la denominación **comunidad educativa** se refiere al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad escolar obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar.

Aunque los objetivos de las escuelas y centros infantiles es lograr crear una armonía de todos los que integran esta empresa y conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica, paradójicamente es éste uno de los aspectos más ignorados e incluso obstaculizados en la cultura de la escuela. El compromiso que debe tener la sociedad con la escuela; es sin duda una manera de desarrollarse mancomunadamente obteniendo resultados positivos para ambas partes donde la sociedad reciba una educación de calidad. (FIDEL REVILLA, 2009)

### 3.2.2 La demanda de educación de calidad

El sistema educativo ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, herramientas del crecimiento cuantitativo satisfactorio de calidad, equidad prioritario en la nuevas demanda de educación. Principalmente en la preparación de ciudadanos(as) capaces de convivir en sociedad. La tarea, capacitarlos para que contribuyan a la integración solidaria en los diferentes ámbitos de la vida social. Serían seres humanos respondiendo a los nuevos requerimientos del proceso

productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica.

La manera de incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulsando la autonomía individual, lograr un mayor acercamiento al mundo de la tecnología, comunicaciones, educación; otorgándole prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos. Y de esta manera obtener recursos para enfrentar la demanda de educación de calidad.

Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en la difusión e innovación científica y tecnológica para desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, que oriente frente a los cambios, que incorporen conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década. (MELLO, 2008).

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

- **Políticas educativas**

**¿Qué tipo de política es la adecuada para aumentar el acceso y la calidad de la educación?**

La respuesta no es sencilla y ello hace necesario buscarla en contextos específicos:

Estudiar la política educativa en Ecuador daría como resultado normas de educación, estrategias, planificaciones, proyectos que permitirían mejorar la calidad en los centros educativos, regular las actividades y funcionamiento de cada uno de ellos que garanticen la robustez de los estudiantes de las diferentes escuelas y centros infantiles. Las Políticas educativas reforman e intervienen, y, se concentran en el análisis de los programas de educación, de esta manera los centros educacionales prestarán una educación de calidad, en donde las escuelas y las comunidades resultarán con una gran cobertura escolar.

- **La Carta Magna.-** Manifiesta que el Estado central tiene competencias exclusivas en distintas materias, entre ellas Educación, Salud, Seguridad Social y Vivienda. Además, señala que el Estado ejercerá la rectoría del sistema educativo, a través de la autoridad educativa nacional, quien formulará la política nacional de educación.
- **Plan Nacional de desarrollo.-** Denominado Plan Nacional para el Buen Vivir, es el instrumento del Gobierno Ecuatoriano para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública, es un instrumento que orienta la gestión pública y la asignación de recursos, con una visión integral, fruto de una participación social.

El plan traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador. Promueve una visión integral de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social. Una visión holística del quehacer educativo que estimule el aprendizaje, fomente la creatividad, impulse la participación y proponga una formación integral.

- **Ley de Educación**

La Ley de Educación manifiesta el derecho a la educación, la interculturalidad y la plurinacionalidad; determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles, modalidades, y modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. Ha sido creada para satisfacer un cambio en la educación, y favoreciendo a la educación; analizando las necesidades primarias que tenían los maestros de nuestro país, con esta ley protege en gran parte la estabilidad económica de los docentes.

“Todos los profesores tendrán los mismos derechos. En la ley se establecen cambios que mueven las bases. Se ha hecho justicia con los profesores”, su aprobación del cuerpo legal es un logro para el país. “Tenemos la esperanza de que la educación pública será de mayor calidad”.

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

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

- **Plan Decenal de Educación**

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, entre cuyos objetivos se encuentra el mejoramiento de la infraestructura educativa. Y lograr una cobertura de un 100% que permita mejorar la calidad de la educación, con una infraestructura que ofrezca adecuadas condiciones de confort para el desenvolvimiento de las actividades de enseñanza-aprendizaje, así como contar con modernos apoyos tecnológicos (Computadoras, Internet) como también de buenos recursos humanos (docentes profesionales en esta área).

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

Es un ejercicio de planeación que consiste en dar una proyección de largo al sector educativo, propiciando la participación de la ciudadanía en la definición de los aspectos claves del mismo e iniciar un esfuerzo sistemático y continuo entre la sociedad y la administración distrital, orientado a consolidar el sistema educativo y poner la educación al servicio del desarrollo de la ciudad y del bienestar de sus habitantes. En definitiva, es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad del pueblo en materia educativa, y garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

- **DINAMEP**

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.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación SER Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROME, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u OGS y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares, El Programa de Escuelas Gestoras del Cambio, el Plan Decenal de Educación focaliza su estrategia, en el rol central de la

escuela, como una comunidad de aprendizaje que lidera el cambio educativo, asegurando un servicio de calidad y equidad.

Para el cumplimiento de este propósito, los técnicos y funcionarios del sistema educativo, docentes y estudiantes, los gobiernos locales y las comunidades deben trabajar en conjunto, integración en una sola organización para el beneficio del pueblo ecuatoriano (CARTA MAGNA EN LA ACTUALIDAD)

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

Las políticas micro son declaraciones consensuadas, que establecen criterios básicos para la toma de decisiones y orientación de la gestión de todos los actores, y que tienen relación con decisiones o problemas que se repiten una y otra vez en el ambiente de una institución.

Según el ámbito de influencia a las políticas, estas contribuyen con la misión del Estado Ecuatoriano en la formación integral de la niñez y juventud del país, mediante la oferta de una educación de excelencia. Se ha estructurado un proceso de reforma curricular que abarca de modo sistemático los niveles micro-curricular y en todos sus componentes. Las políticas micro apoyan y estimulan el proceso de actualización y perfeccionamiento docente en general y en particular de los recursos humanos que sirven en el plantel.

Busca la corresponsabilidad en la participación de los distintos estamentos educativos del plantel, como mecanismos para lograr un serio compromiso en los procesos de innovación educativa. Desarrolla mecanismos y estrategias orientadas a la implementación de los procesos de evaluación del desempeño institucional y docente, para que una institución o establecimiento escolar funcione perfectamente es necesario de estas políticas micro, que regula las normas planteadas en programas educativos, busca estrategias, para el bienestar del niño(a). Ejemplo: Qué sería si un establecimiento no estuviera regulado, ni se le hiciera un seguimiento, cómo cumpliría con el aprendizaje del alumnado?

Partiendo desde las necesidades de los centros educativos surge la política micro para plantear una nueva forma de enseñanza con criterios propios de una educación de calidad, responsabilidad de todos los que conforma el bien educativo, para

desarrollar esta política micro se necesita de todas las personas llamadas al cambio democrático, al cambio cualitativo, cuantitativo, tecnológico, científico y social. (AGHON GABRIEL, 1996)

### **3.2.5 Síntesis**

El objetivo es profundizar en el estudio de las relaciones entre algunas de las manifestaciones más importantes del malestar docente y determinadas variables relacionadas con el contexto laboral (años de experiencia docente, tipo de centro, número de alumnos, tipo de contrato, puestos desempeñados, etc.). El contexto laboral permite analizar la situación laboral de un profesional docente en este mundo globalizado, que prevalece la competitividad profesional sujeta al cambio tecnológico y social, es necesario analizar el ámbito laboral para dar respuestas de cambio y desarrollo socioeconómico del maestro.

Un punto importante es también el entorno educativo muy ligado a la comunidad educativa. Por ejemplo: si el entorno educativo le da muchas ventajas al niño(a), pero si no se ha trabajado en la educación que da la comunidad educativa, los resultados no serán muy satisfactorios, es por eso que se debe fomentar el desarrollo desde las bases que es la familia como comunidad integradora al entorno educativo.

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial en este país principalmente por la demanda a los cambios que plantea el sistema educativo y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes para darle el tratamiento que requiere el docente para su preparación profesional.

Las políticas educativas nacen para resolver las diferentes necesidades del ser humano y regular paulatinamente el desarrollo educativo tanto para niños, jóvenes, adultos, adultos mayores, etc. En la actualidad busca alternativas válidas para

implementar, reforzar y apoyar el proceso de Reforma Educativa, debido a que ésta contempla el currículo abierto que da paso a metodologías de innovación.

La búsqueda continua de mecanismos que permitan mejorar nuestro actual sistema educativo, donde niños y jóvenes se beneficien del trabajo realizado para el desarrollo de la vida dará apertura a nuevos horizontes para una sociedad culta, organizada y progresista.

Las políticas micro son guías para los miembros del ente u órgano en el cumplimiento de su labor; son pautas que establecen parámetros para tomar decisiones y son lineamientos generales para el comportamiento organizacional.

En el nivel estratégico, generalmente establecen premisas amplias y restricciones dentro de las cuales tienen lugar las actividades posteriores a la planeación.

Son normas que condicionan la forma de lograrse los objetivos y desarrollarse, buscan estrategias adoptando como referencia lo señalado, crea e implanta proyectos y acciones estratégicas que aseguren la calidad de la gestión institucional y particularmente de sus servicios, aumentando la satisfacción de los directores, docentes, padres de familia y de los estudiantes.

Proporciona a todos los colaboradores de la institución, condiciones de trabajo seguras y saludables, preservando de esta manera los recursos humanos.

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

La efectividad de la formación docente (tanto la inicial como continua) constituye quizás una de las mayores preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio del educador y aprendizaje de sus alumnos. A pesar de no escasear la evidencia que indica el efecto clave para el aprendizaje de un maestro formado versus uno que no lo es, especialmente en los sistemas necesitados; el modo cómo se produce este efecto en relación al tipo de formación es objeto de mayor discusión.

Aun cuando ha sufrido permanentemente de problemas de calidad, la formación docente inicial tiene una tradición de importancia y de valor asignado en la región latinoamericana. Uno de los principales focos de atención de las políticas educativas desde los inicios del siglo veinte fue establecer formas institucionalizadas de preparación en las escuelas normales y programas universitarios e irles confiriendo, en la medida de lo posible, un carácter cada vez más académico-profesional. Esto ocurrió primero, en los países del cono sur en América Latina (Argentina, Uruguay y Chile), pero se extendió paulatinamente al resto de los países. Hoy día quedan muy pocos países que aún no tienen este programa de formación.

El concepto de formación docente continua, por el contrario, es relativamente reciente. A pesar de la temprana creación en 1967 del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) en Chile, el concepto de formación que éste y otros centros similares favorecieron, fue el de “puesta al día” o actualización con fines específicos. Es decir, se entendió por mucho tiempo a la formación en servicio como una serie de acciones limitadas en su duración y contexto. Durante los años noventa, a lo largo del período de reformas educativas en América Latina, la formación en servicio tuvo un rol utilitario dirigido a comunicar e implementar los cambios acordados por el sistema, y por tanto tuvo también un carácter transitorio. No extraña, por tanto, que uno de los conceptos más usados para

expresar estas tareas haya sido (y siga siendo de alguna manera) el concepto de “capacitación”.

Las nuevas visiones que han emergido de esta revisión han ido apareciendo en importantes documentos internacionales como el conocido Informe Delors, la declaración del Foro Mundial de Educación celebrado en Dakar en el año 2000 y los informes de monitoreo de la Educación para Todos, especialmente el que se focaliza en “calidad de la educación” (UNESCO, 2004). A su vez, las revisiones conceptuales de la formación docente se advierten en diversas iniciativas que surgen en la Región Latinoamérica. En general, estas visiones se apoyan en el reconocimiento del docente como un profesional cuyo aprendizaje comienza con la formación inicial, sigue en la primera inserción de trabajo y se amplía y desarrolla a lo largo de la carrera docente.

Todo esto no se define como una serie de experiencias desconectadas que ocurren ocasionalmente en la vida de un profesor o profesora, sino como el conjunto de oportunidades abiertas al docente de ampliar su conocimiento, mejorar sus prácticas, afirmar su compromiso y en general, fortalecer el ejercicio de su profesión. (UNESCO OREALC)

### **3.3.1 Definición**

La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma diversas formas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como “desarrollo profesional”.

Utilizando este concepto Christopher Day le otorga a la formación docente continua las siguientes características (Bolam, 2004, p. 34):

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes

de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente.

El contenido de esta definición sugiere dos factores o polos de tensión. El **primero** es un claro elemento personal referido a los docentes (y otros sujetos de la formación continua, como pueden ser los directores de escuelas) centrado en la voluntad de aprender y el compromiso moral con la enseñanza y sus alumnos. El **segundo**, es un elemento externo proporcionado por las actividades de formación organizadas.

### 3.3.2 Competencias profesionales

Competencia: pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Profesional: perteneciente o relativo a la profesión.

Basándose en la definición de “competencia” aplicada a una persona, en la que a ésta se le considera competente cuando tiene preparación y capacidad para el desarrollo de su actividad y asumiendo el concepto de “competencia” que expresa (KANE (1992) afirmando que un profesional dueño de esta característica es quien utiliza los conocimientos, habilidades, actitudes y juicios asociados a su profesión para resolver adecuadamente las situaciones de su ejercicio.

Si bien el término competencia encuentra diferentes significados según el contexto en que lo utilizemos, en nuestro caso, al referirnos a la competencia de un profesional docente, utilizaremos la definición aplicada a una persona.

Actualmente el término de competencias personales y profesionales ha tomado gran difusión en las organizaciones e instituciones educativas, con el fin de desarrollar en la persona conductas observables que indiquen su desarrollo en determinada área de su vida en donde se desenvuelve.

Desde el siglo XV el verbo "competir" significó "pelear con", generando sustantivos como competencia, competidor, y el adjetivo, competitivo.

En el contexto actual, COMPETENCIAS, son: "comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación" (Levy Leboyer).

Podemos también designarlas con las siglas CHAI (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses) que, puestas en acción, diferencian a unas personas de otras.

Una persona presenta un perfil de competencias alto cuando demuestra las cualidades requeridas para llevar a cabo determinadas misiones o tareas.

Está comprobado que el ser humano tiene capacidad de adquirir nuevas competencias durante toda su vida, siempre que se den los estímulos apropiados y exista acceso a los recursos necesarios.

Podemos decir que las competencias personales o profesionales son la sumatoria de los conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desarrollar mejor sus actividades.

El humano para vivir su vida, necesita de herramientas que le permitirán alcanzar sus metas y sueños y en muchas ocasiones nos preocupamos de adquirir competencias para desempeñarnos mejor en nuestra escuela o trabajo y es probable que desarrollemos experiencia en determinada área, sin embargo dejamos a un lado las competencias personales que nos faciliten la evolución como seres humanos en las siguientes áreas: Con uno mismo, con la pareja, con la familia, en la ocupación (puede ser estudios o trabajo, o bien los dos), con la sociedad, con la naturaleza y con Dios, el cosmos, el universo etc., como se lo quiera llamar según nuestra creencia. (REVISTA DE UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO, 2004-2006)

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

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen

cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos.

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

Más, en general, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, por no decir que de manera exclusiva, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen más circunstancias aleatorias.

#### ❖ **Aprender a conocer**

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto a 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.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo.

Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo, sino también al margen de él.

### ❖ **Aprender a hacer**

Aprender a conocer y aprender a hacer es en gran medida, indisoluble.

Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

En las sociedades basadas en el salario que se han desarrollado a lo largo del siglo XX conforme al modelo industrial, la sustitución del trabajo humano por máquinas convierte a aquel en algo cada vez más inmaterial y acentúa el carácter cognitivo de las tareas, incluso en la industria, así como la importancia de los servicios en la actividad económica.

Por lo demás, el futuro de esas economías está supeditado a su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas. Así pues, ya no puede darse a la expresión «aprender a hacer» el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participe en la fabricación de algo.

### ❖ **Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás**

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX.

A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual de hecho esa competencia da lugar a una guerra económica despiadada y provoca tensiones entre los poseedores y los desposeídos que fracturan las naciones y el mundo y exacerbaban las rivalidades históricas. Es de lamentar que, a veces, la educación contribuya a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación.

¿Cómo mejorar esta situación? La experiencia demuestra que para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes (por ejemplo, en escuelas a las que concurran niños de varias etnias o religiones). Por el contrario, si esos grupos compiten unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, ese tipo de contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos.

En cambio, si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e incluso, a la amistad.

En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

Desde la primera infancia, la escuela debe, pues, aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza. Algunas disciplinas se prestan particularmente a hacerlo, como la geografía humana desde la enseñanza primaria y más tarde los idiomas y literaturas extranjeros.

El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo; por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo, la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es. Sólo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida. Así, por ejemplo, si se enseña a los jóvenes a adoptar el punto de vista de otros grupos étnicos o religiosos, se pueden evitar incomprendiones generadoras de odio y violencia en los adultos. Así pues, la enseñanza de la historia de las religiones o de los usos y costumbres puede servir de útil referencia para futuros comportamientos.

Las organizaciones educativas y las asociaciones deben tomar el relevo de la escuela en estas actividades. Además, en la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede engendrar el aprendizaje de un método de solución de conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

### ❖ **Aprender a ser**

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 sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

El informe *Aprender a ser* (1972) manifestaba en su preámbulo el temor a una deshumanización del mundo vinculada a la evolución tecnológica. La evolución general de las sociedades desde entonces y, entre otras cosas, el formidable poder adquirido por los medios de comunicación han agudizado ese temor y dado más legitimidad a la advertencia que suscitó. Posiblemente, el siglo XXI amplificará esos fenómenos, pero el problema ya no será tanto preparar a los niños para vivir en una sociedad determinada como, más bien, dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo. Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

Este imperativo no es sólo de naturaleza individualista: la experiencia reciente demuestra que lo que pudiera parecer únicamente un modo de defensa del ser humano frente a un sistema alienante o percibido como hostil es también a veces la mejor oportunidad de progreso para las sociedades. La diversidad de personalidades, la autonomía y el espíritu de iniciativa, e incluso el gusto por la provocación, son garantes de la creatividad y la innovación. Para disminuir la violencia o luchar contra los distintos flagelos que afectan a la sociedad, métodos inéditos, derivados de experiencias sobre el terreno, han dado pruebas de su eficacia.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad; manifestaciones por excelencia de la libertad humana pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual. El siglo XXI necesitará muy diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización. Por ello, habrá que ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social que completarán la presentación atractiva de lo que en esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos. En la escuela, el arte y la poesía deberían recuperar un lugar más importante que el que les concede, en

muchos países, una enseñanza interesada en lo utilitario más que en lo cultural. El afán de fomentar la imaginación y la creatividad debería también llevar a revalorizar la cultura oral y los conocimientos extraídos de la experiencia del niño o del adulto.

La educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individual y una estructuración social interactiva.

Los cuatro pilares de la educación no pueden limitarse a una etapa de la vida o a un solo lugar. Es necesario replantear los tiempos y los ámbitos de la educación, y que se complementen e imbriquen entre sí, a fin de que cada persona, durante toda su vida, pueda aprovechar al máximo un contexto educativo en constante enriquecimiento. (Santillana, Ediciones UNESCO. 1996)

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

Nadie duda de que sea imprescindible que la educación se adapte a los cambios sociales y culturales y a los nuevos requerimientos científicos, tecnológicos y laborales.

Indudablemente, la clave de la capacidad de los sistemas educativos para realizar dichas adaptaciones está fundamentalmente en el profesorado. El protagonista de la adaptación, el artífice de los cambios es el profesorado, y por ello, es necesaria su continua actualización en los campos científico, didáctico, tecnológico y cultural.

Por tanto, razones de tipo social, de principios educativos y razones normativas sitúan la formación del profesorado en un lugar importante de la planificación educativa, confiriéndole un valor estratégico en dicha planificación.

Pero al mismo tiempo la formación debe evolucionar permanentemente. Si los alumnos son distintos, si la sociedad tiene sobre la educación expectativas distintas a las que tenían hace años, la formación del profesorado tendrá que evolucionar en el mismo sentido. Y la evolución no puede ir por detrás de las circunstancias y de los cambios, la formación del profesorado tiene que adelantarse a los cambios, preverlos.

¿En qué direcciones camina la sociedad?

¿En qué están cambiando las relaciones sociales?

Educar alumnos para la sociedad de la información y el conocimiento exige del profesor nuevos roles y nuevas capacidades. Las tecnologías de la información y la comunicación se han convertido en el lápiz, la pizarra, el diccionario, la enciclopedia, e incluso la biblioteca del siglo XXI. El profesorado tendrá que saber utilizar las tecnologías, liderar su utilización por sus alumnos y asumir que el conocimiento ya no reside únicamente en el profesor, y que sus alumnos pueden, en un momento concreto, disponer sobre un tema de más información que el propio profesor.

Por todo ello se hacía necesario disponer de un instrumento que oriente la formación del profesorado en las direcciones acertadas.

Disponer de las competencias profesionales necesarias para el desempeño de los distintos puestos docentes es imprescindible para planificar la formación del profesorado, y lo es, tanto para la Consejería, como para el propio profesorado. Para la Consejería será la referencia hacia la cual dirigir todos los esfuerzos en la búsqueda de que el proceso de formación del profesorado sea riguroso y eficaz. Para el profesorado es necesario ya que le va a permitir de forma personal o colectiva, pero en cualquier caso reflexivo, comprobar en qué situación se encuentra su desarrollo profesional y en qué dirección debe continuar.

La finalidad de la Red de Formación del Profesorado es ayudarle a la consecución de estas competencias profesionales, pero de una forma reflexiva y personal, en la cual cada docente o equipo de profesores pueda orientar y controlar su propio desarrollo profesional y formativo. Y siempre sin perder la perspectiva de que el alumnado es la finalidad última del servicio educativo y de todos los que trabajamos en él. Somos y estamos para trabajar por el mejoramiento de los procesos educativos y los resultados del alumnado, contribuir a las mejoras personales y sociales a través de la educación. Esta es la meta que tenemos siempre presente. (FERNANDO ARMARIO SÁNCHEZ. DIRECTOR GENERAL DE PROMOCIÓN EDUCATIVA E INNOVACIÓN)

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

Una de las necesidades de formación del docente desde la complejidad, la formación del docente en la actualidad incluye en muy poca medida las ciencias de la complejidad lo que trae como consecuencia el refuerzo de una formación que privilegia el pensamiento lineal y segmentado que conduce a abordar los fenómenos en las diferentes áreas del conocimiento de manera disciplinar y parcial, a participar de la forma “Sálvese quien pueda” en el desarrollo social y a ser sin los otros. El producto de esta investigación son dos diplomados que contribuyen a la superación de los problemas presentados.

La Constitución vigente en Ecuador declara que "Serán funciones principales de las universidades y escuelas politécnicas, la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y desarrollo de la cultura nacional y su difusión en los sectores populares, así como el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una nueva y más justa sociedad ecuatoriana, con métodos y orientaciones específicos para el cumplimiento de estos fines", con lo cual la formación profesional alcanza su más alto grado de reconocimiento en el ordenamiento nacional. (Modelo educativo MULTIVERSIDAD - Edgard Morín. 2008)

### **3.3.6 Síntesis**

A la luz de los criterios expuestos más arriba, pensamos que urge en cada país de la Región el caminar hacia un conjunto de políticas de Estado referidas a docentes y bien articuladas entre sí, que tengan como centro de atención el mejoramiento de su status como profesionales y de sus conocimientos y prácticas, teniendo en cuenta las necesarias condiciones estructurales y contextuales que permiten un buen aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas. Sugerimos, sin mayor desarrollo por lo limitado del espacio, las siguientes políticas:

- Regulación, habilitación y registro de docentes calificados, sobre la base de quienes completan la formación inicial.

- Formas de apoyo o inducción para quienes comienzan su ejercicio docente.
- Actividades de desarrollo profesional docente orientadas por metas de buen desempeño (sistemas de estándares o criterios de buena enseñanza), establecidos en los contextos escolares (escuelas singulares o grupos basado en cercanía geográfico), con facilitadores externos o de la propia escuela.
- Tiempo incorporado en los contratos para el desarrollo profesional docente en el contexto escolar, financiamiento y estímulos para la participación docente.
- Elaboración gradual de un sistema de progresión docente o carrera escalar alineado con evaluación del desempeño y formación docente continua.
- Un buen sistema de aseguramiento de la calidad de las instituciones, programas y formadores en la Formación Docente Inicial y Continua.

La competencia profesionales la demostración a un saber hacer y representa una combinación dinámica de atributos con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades que describen los resultados del aprendizaje, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo.

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser. En este caso los cuatro pilares de la educación del siglo XXI permiten al ser humano desarrollarse en todas sus magnitudes. Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

La tarea no es fácil porque las necesidades de los seres humanos se hacen cada día más complejas y variadas, tenemos que formar alumnos para ejercer nuevas profesiones que dan respuesta a necesidades emergentes, y las profesiones más antiguas, como la profesión docente, tienen que adaptarse constantemente a nuevas

situaciones. La sociedad espera cada día más respuestas de la educación y los profesores reciben una presión creciente.

## **4. METODOLOGÍA**

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

El Plan Nacional de Investigación propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja se aplicó a una muestra de 16 titulados de una población constituida por más de 3000 investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación en las menciones de Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas de los últimos cinco años y que se encuentran dispersos en todo el territorio ecuatoriano con la finalidad de conocer si están actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.

La investigación realizada es de tipo mixta ya que recolectó datos cuantitativos que son aplicados a la estadística y datos cualitativos que permiten el análisis de esta información numérica, incluyendo el marco teórico referencial, logrando así abarcar sin confrontación entre los diseños, la investigación bibliográfica y la de campo, es decir un modelo de dos etapas.

En lo que respecta al desarrollo del marco teórico se recopiló suficiente información según la temática requerida para cada capítulo, seguidamente se seleccionó el material bibliográfico obtenido de mejor conveniencia para la explicación y esclarecimiento de las puntualizaciones del marco teórico planteado.

En la parte de la investigación de campo se utilizó la técnica más idónea que es la encuesta personal, cuya muestra aplicada en este trabajo investigativo es de 16 titulados y 2 autoridades educativas con el apoyo de 2 diferentes cuestionarios: Nro. 1 para los titulados, Nro. 2 para empleadores. Cabe señalar que los cuestionarios fueron otorgados por la UTPL, los mismos que habían sido tomados de la Agencia de Evaluación de Calidad y Acreditación (ANECA).

El presente Plan de Investigación Nacional ejecutó el método descriptivo con la franca intencionalidad de especificar las características, perfiles y desenvolvimiento de este grupo de encuestados.

## **4.2 Los participantes de la investigación**

Fueron determinados por el equipo de planificación de la UTPL según la procedencia del tesista y de los titulados, sujetos de esta investigación para lo que tuvieron que cumplir las siguientes características:

Titulados de la Escuela de Ciencias de Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en las diferentes menciones que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia y que hayan sido titulados en el período del 2005 – 2010.

También es oportuno incluir a los tutores porque son quienes dirigen el accionar de los tesisistas para que la investigación siga su curso adecuado y finalmente un valioso participante es el Director del Proyecto de Investigación Nacional de quien es loable reconocer su esfuerzo y profesionalismo.

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

**4.3.1 Instrumentos.-** Siendo las técnicas aplicadas la encuesta y la entrevista personal es menester el uso de instrumentos aplicables a éstas técnicas, que en este trabajo investigativo fueron los cuestionarios tomados de la ANECA y a su vez adaptados y validados por el Equipo planificador e la ESCUELA DE Ciencias de Educación a la reglamentación, entorno y exigencia nacional.

El cuestionario Nro. 1 se aplicó a los 15 titulados.

El cuestionario Nro. 2 se aplicó a un directivo y a un empleador educativo.

Se debe considerar que en algunos casos fue forzosa la aplicación de entrevistas telefónicas, en razón de obstáculos como la distancia, la disponibilidad de tiempo del investigado, lugares de difícil acceso, cambios de domicilios y de números telefónicos, etc.

## **4.4 Recursos:**

#### **4.4.1 Humanos:**

- Los titulados
- Autoridades educativas
- Tesista
- Equipo planificador del proyecto
- Director del proyecto
- Tutora de tesis

#### **4.4.2 Institucionales:**

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Registro Civil
- Dirección de Educación del Cañar

#### **4.4.3 Materiales:**

- Computador
- Teléfono
- Internet
- Cámara fotográfica
- Cuestionarios
- Guías didácticas
- Guías telefónicas
- Archivo de CAU
- Archivo de Registro Civil

#### **4.4.4 Económicos**

La investigación demandó gastos personales por motivo de transportación a la ciudad de Loja para recibir la primera Asesoría presencial, a los diferentes lugares de la provincia del Cañar para encuestar a los titulados lo que ocasionó gastos de hospedaje, de alimentación, llamadas telefónicas, internet, copias de cuestionarios, impresión del texto, cuadros, fotos, asesorías particulares, dando un resultado

aproximado de Quinientos dólares, sin considerar dentro de este rubro el costo de la matrícula para el programa de investigación.

#### **4.5 Procedimiento**

Corresponde en este punto de la metodología describir el proceso de la elaboración del trabajo de grado que en detalle se realizó de la siguiente manera:

Posterior a la finalización del Seminario de Fin de Carrera Docente, inmediatamente al día siguiente se recibió la Primera Asesoría Presencial en la Sede Central de la UTPL, para lo cual previamente se había entregado La Guía del Programa Nacional de Investigación.

Otro recurso valiosísimo e indispensable con el que fluye la comunicación entre estas dos partes involucradas dentro del programa fue el EVA (Entorno Virtual del Aprendizaje) a través de la red virtual se recibió la información del listado de los titulados por grupos de trabajo y nombre de tutores, luego se solicitó la entrega del primer capítulo del marco teórico vía mail al profesor tutor.

Inmediatamente se inició la búsqueda de los titulados a ser investigados fue necesario solicitar apoyo en el Centro Asociado de Azogues y La Troncal, viajar a la ciudad de Azogues permanecer 3 días en esa ciudad recorriendo los diferentes cantones y parroquias, instituciones educativas, públicas como el Registro Civil, Dirección de Educación del Cañar y utilizar herramientas como las guías telefónicas. Se aplicaron los cuestionarios con el respaldo de una cámara fotográfica que permita demostrar la aplicación de los cuestionarios.

En referencia a los titulados del cantón La Troncal obviamente que la dificultad fue menor, pero no fácil, debido a las múltiples ocupaciones de los investigados que no permitieron que la encuesta se la realice en una primera visita, sino que se fijaba fecha y horario para su realización posterior.

Lamentablemente a una titulada no se pudo precisar su ubicación, lo único que se recabó de ella es que por tratarse de una religiosa y servir en diferentes comunidades imposibilitó acceder a ella.

Avanzando con el programa se debía desarrollar los siguientes capítulos, en esta parte sirvió mucho la navegación virtual que favoreció el ingreso a páginas gubernamentales como la del Ministerio de educación del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, etc.

Concomitantemente a la fase cualitativa se requirió reflejar los resultados de la recolección de datos para lo cual se envió en forma digital bajo indicadores específicos para cada tesista.

Siendo lo netamente intrínseco de este programa el análisis de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación contemplando lo individual, lo integral y lo relacional y elevarla a una interpretación de los datos en los que se combinó los datos obtenidos, el marco teórico y el criterio personal, ejecutando una triangulación de datos que vislumbre el panorama de los titulados de la UTPL.

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

### 5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

A continuación se abordarán los datos relacionados con el tema caracterización sociodemográfica, cuyo objetivo es: Caracterizar a la situación sociodemográfica de los titulados en la CC.EE. de la UTPL.

**Tabla No. 1**

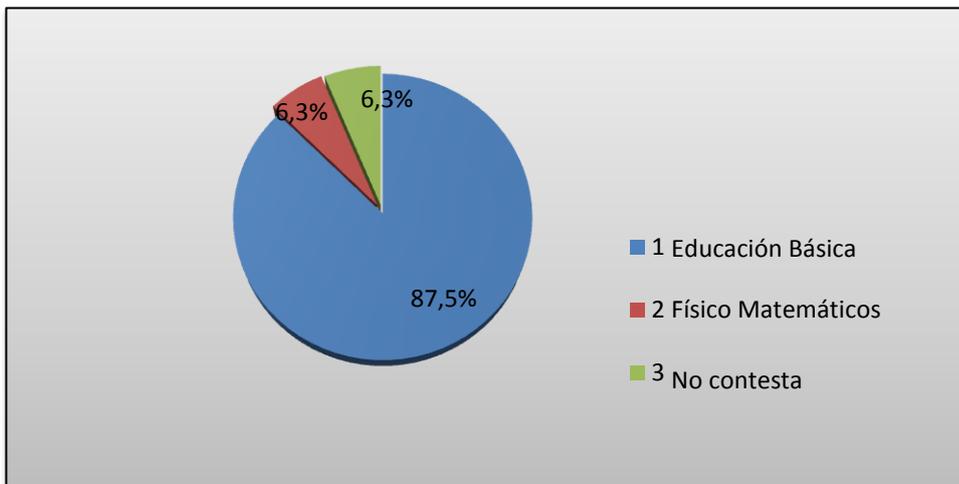
#### TITULACIÓN DE LOS INVESTIGADOS/TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	14	87,5
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	1	6,3
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	16	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	-	-
Diplomado	-	-
En otra universidad	1	6,3
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	15	93,8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

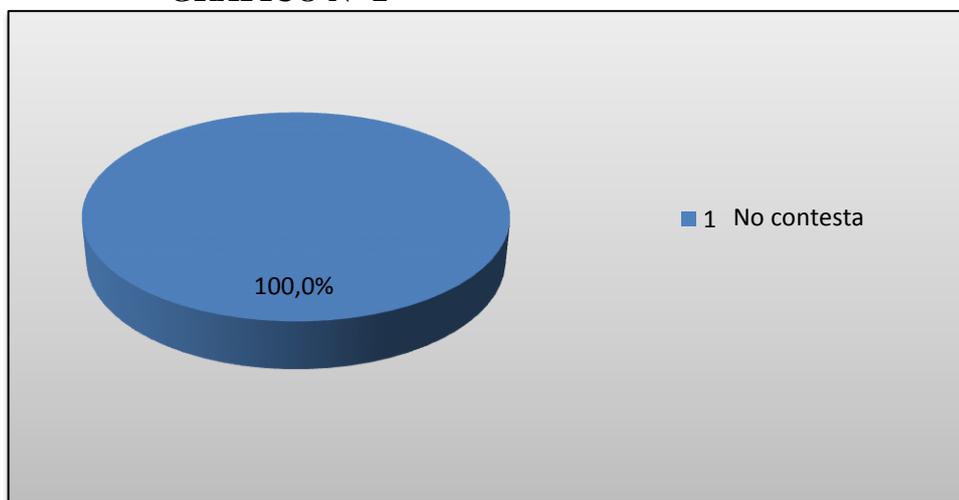
**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

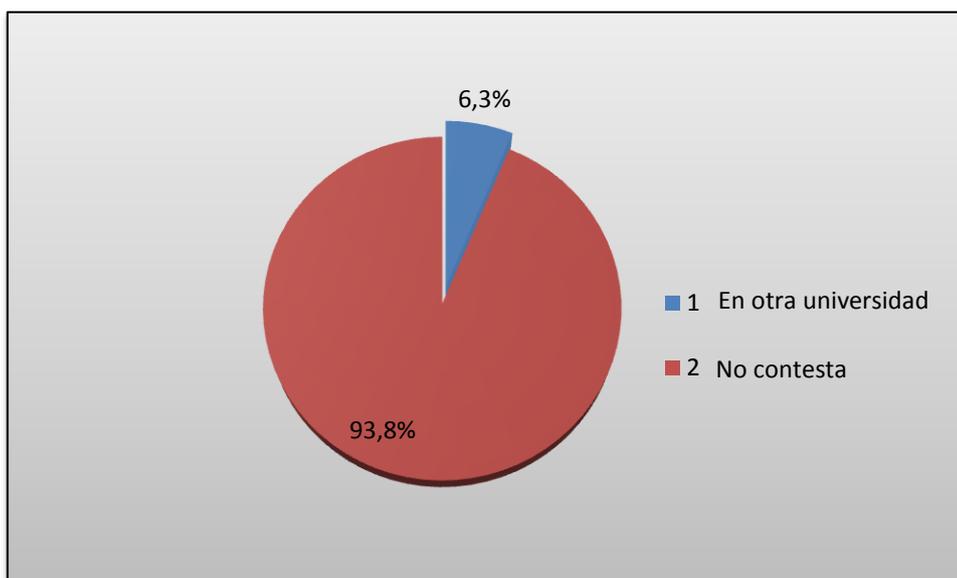
**GRÁFICO N° 1**



**GRÁFICO N° 2**



**GRAFICO N° 3**



**Tabla N° 2**

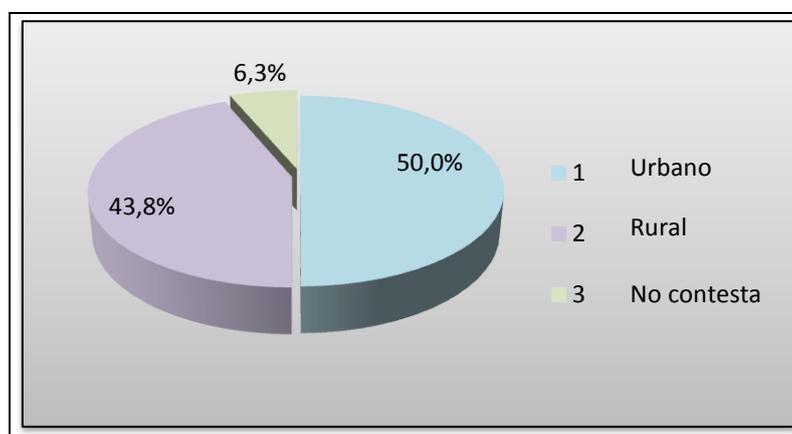
**SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL DOCENTE**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL SECTOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	8	50,0
Rural	7	43,8
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro. 4**



**Tabla N° 3**

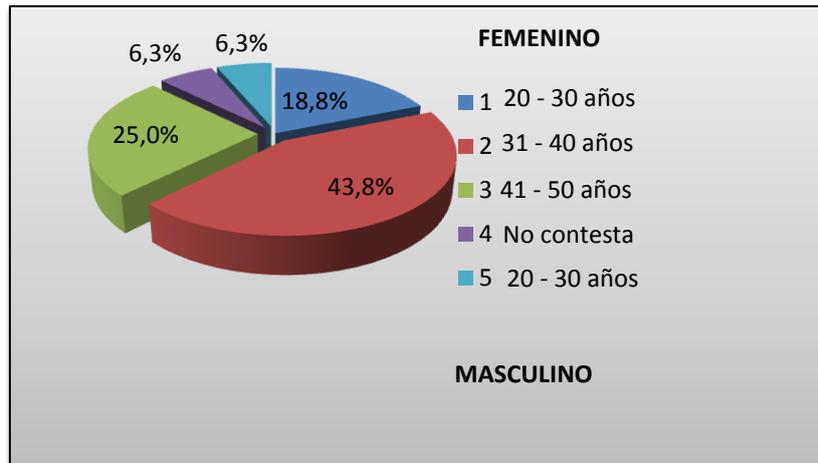
**EDAD Y GÉNERO DE LOS TITULADOS INVESTIGADOS**

<b>Edad</b>	<b>Género</b>	<b>FEMENINO</b>		<b>MASCULINO</b>		<b>TOTAL</b>
		<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	
20 - 30 años		3	18,8	1	6,3	4
31 - 40 años		7	43,8	-	-	7
41 - 50 años		4	25,0	-	-	4
61 - 60 años		-	-	-	-	-
más de 61 años		-	-	-	-	-
No contesta		1	6,3	-	-	1

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.5**



**Tabla No. 4**

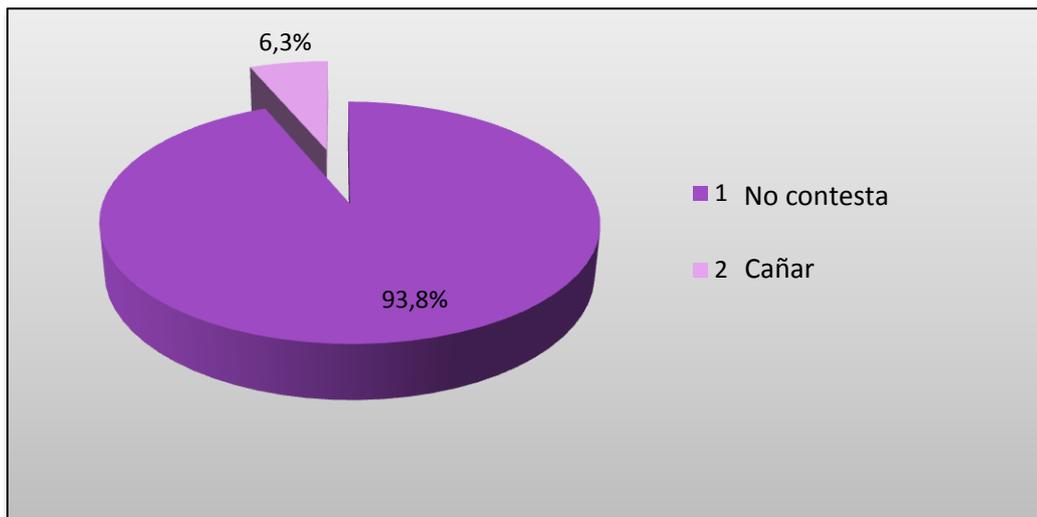
**PROVINCIA DE RESIDENCIA**

Provincia de residencia	f	%
Cañar	15	93.8
No contesta	1	6.3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro. 6**



**Tabla No. 5**

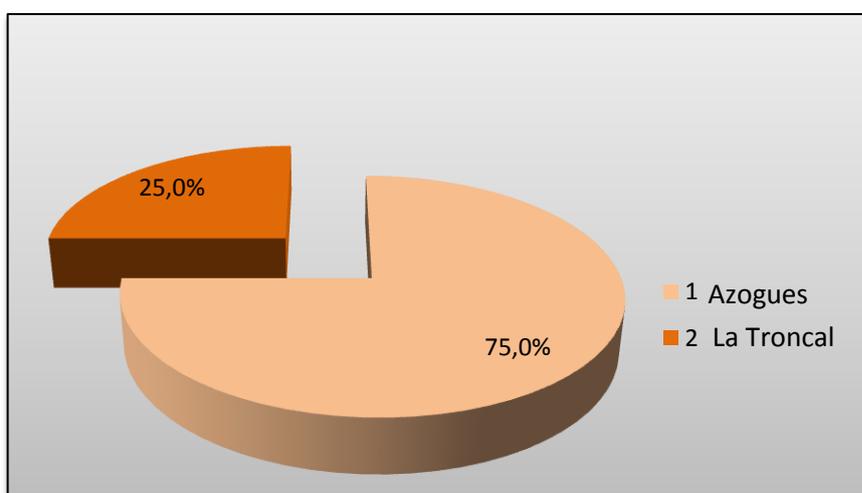
**CENTRO ASOCIADO DONDE ESTUVO MATRICULADO**

Centro Asociado donde estuvo matriculado	f	%
Azogues	12	75,0
La Troncal	4	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro. 7**



**ANÁLISIS:**

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

Como se pudo observar en los resultados presentados la encuesta inició su investigación indagando sobre la mención que los titulados eligieron para obtener una licenciatura en el campo de la educación, los resultados reflejaron que un 87.5% se tituló en la mención de educación Básica, el 93.75% pertenece al género femenino seguramente llevadas por este sentido maternal innato que motiva a prestar cuidados especiales a los niños.

Pero aflora con mucho pesar que sólo el 6.3% ha continuado con su capacitación académica, evidenciando un estancamiento en su mejoramiento profesional no dando paso a una preparación de cuarto nivel a la que tienen acceso toda vez que labora un

50% de los titulados en el sector urbano, quizá incida en este resultado que el 43.8% se encuentran entre los 31 a 40 años, existiendo una diferencia marcada si se compara que el 6.3% son titulados de 20 a 30 años.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL

Los siguientes resultados están relacionados con la situación laboral de los titulados, con éstos se pretende alcanzar el objetivo que es: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

**Tabla No. 6**

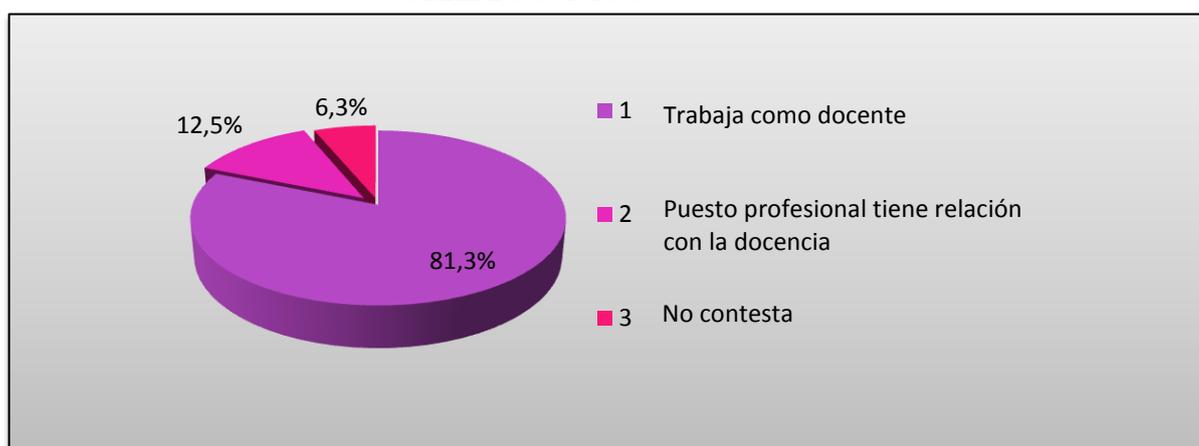
### SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	13	81,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, etc.)	2	12,5
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.8**



**Tabla N° 7**

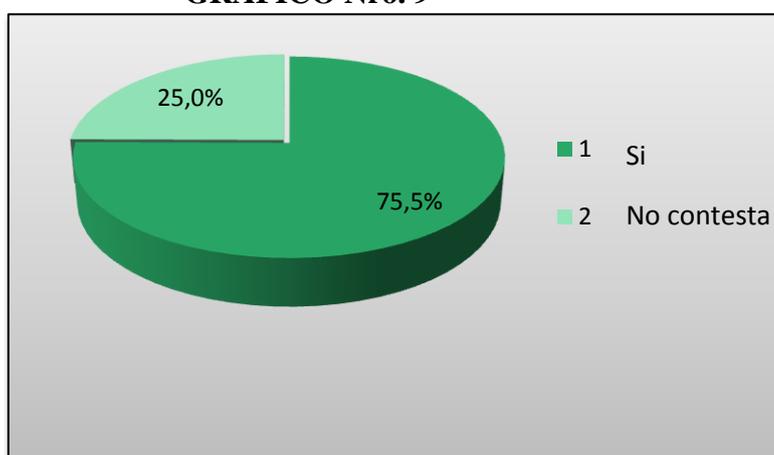
**TRABAJABA COMO DOCENTE**

<b>¿Ha trabajado antes como docente?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	12	75,0
No	-	-
No contesta	4	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro. 9**



**Tabla N° 8**

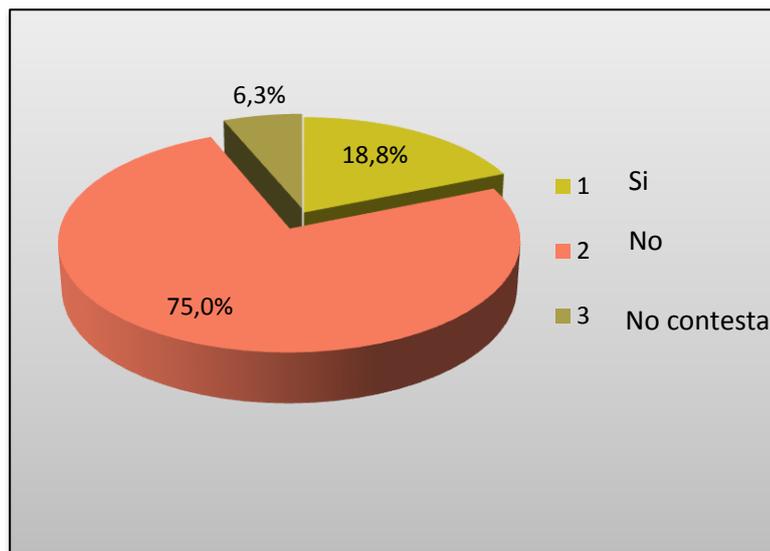
**TRABAJA EN UN PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA**

<b>Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	3	18,8
No	12	75,0
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.10**



**Tabla N° 9**

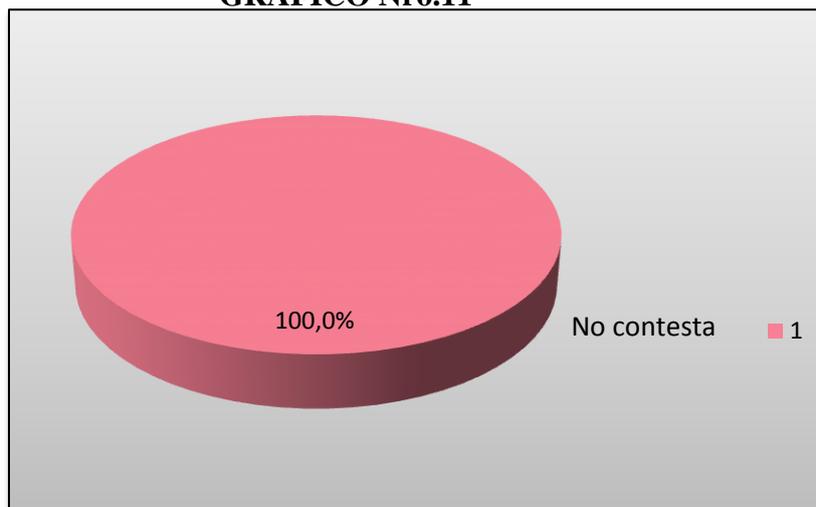
**ALTERNATIVAS QUE SE AJUSTAN MEJOR A LA SITUACIÓN ACTUAL**

¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	-	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	-	-
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
No contesta	16	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.11**



**Tabla No. 10**

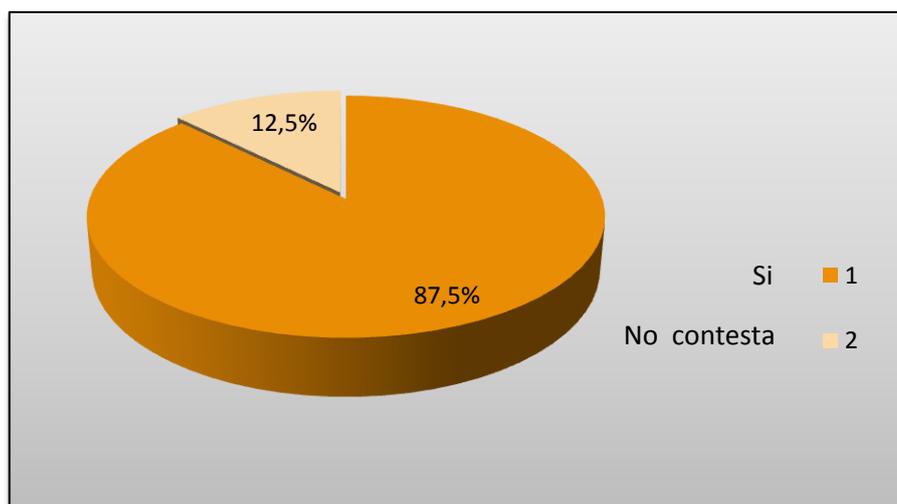
**TRABAJA/BA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD**

¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	f	%
Si	14	87,5
No	-	-
No contesta	2	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.12**



**Tabla N° 11**

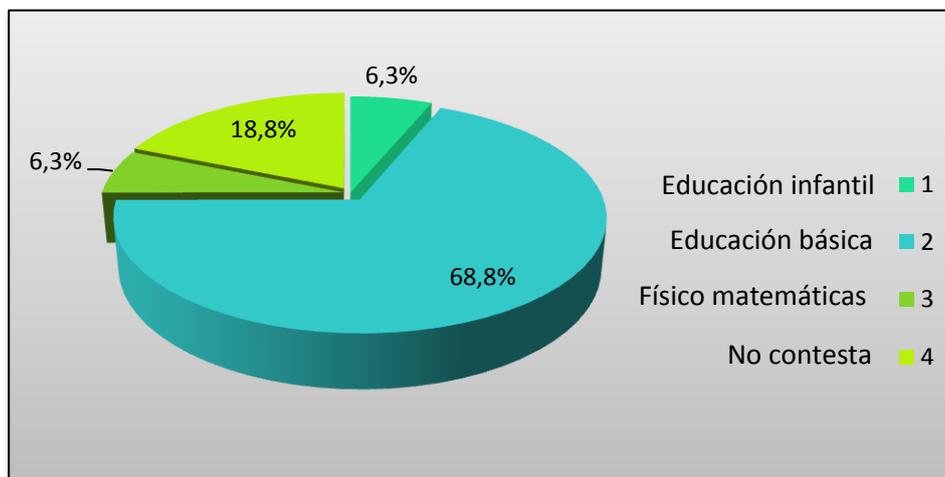
**AMBITO EN QUE EJERCE O EJERCÍA**

¿En qué ámbito ejerce o ejercía?	f	%
Educación Infantil	1	6,3
Educación Básica	11	68,8
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	1	6,3
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra/s(especifique)	-	-
No contesta	3	18,8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.13**



**Tabla No. 12**

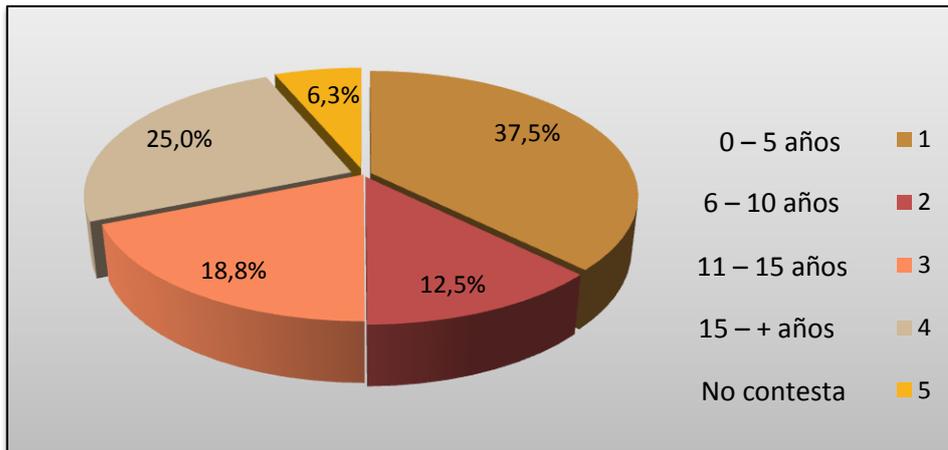
**TIEMPO EN QUE TRABAJA/JÓ EN UN PUESTO DOCENTE**

¿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?	f	%
0-5 AÑOS	6	37,5
6-10 AÑOS	2	12,5
11-15 AÑOS	3	18,8
15-+ AÑOS	4	25,0
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.14**



**Tabla N° 13**

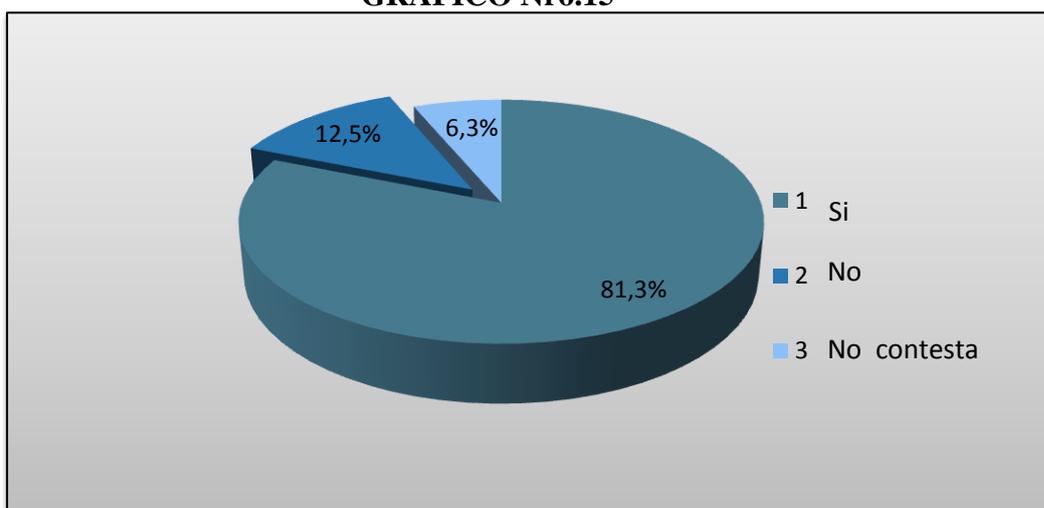
**TRABAJABA COMO DOCENTE CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS**

¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?	f	%
Si	13	81,3
No	2	12,5
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.15**



**Tabla N° 14**

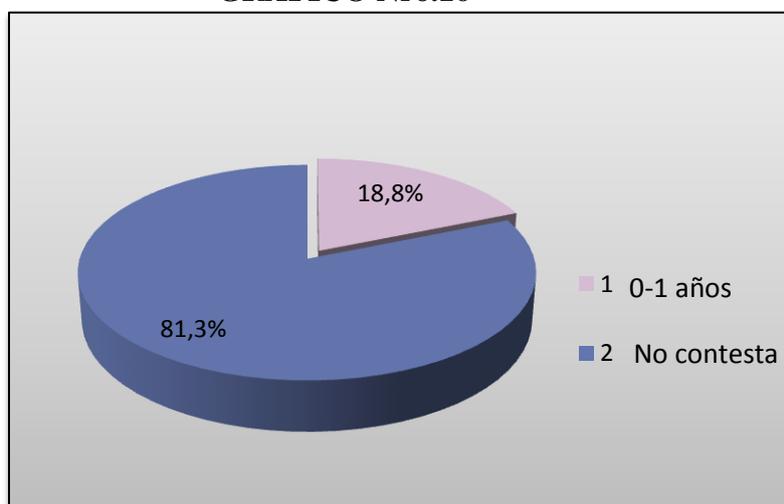
**TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR PRIMER EMPLEO DOCENTE DESPÚES DE LA TITULACIÓN**

<b>¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 AÑOS	3	18.8
1-2 AÑOS	-	-
2 + AÑOS	-	-
No contesta	13	81.3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.16**



**Tabla N° 15**

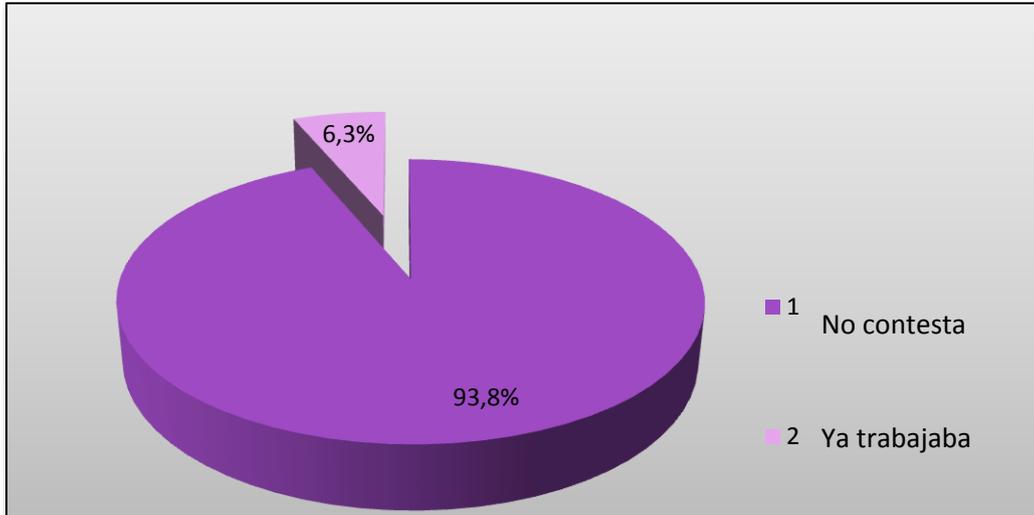
**TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO NO DOCENTE**

<b>Tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 AÑOS	-	-
1-2 AÑOS	-	-
2 + AÑOS	-	-
No contesta	15	93,8
Ya trabajaba	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.17**



**Tabla N° 16**

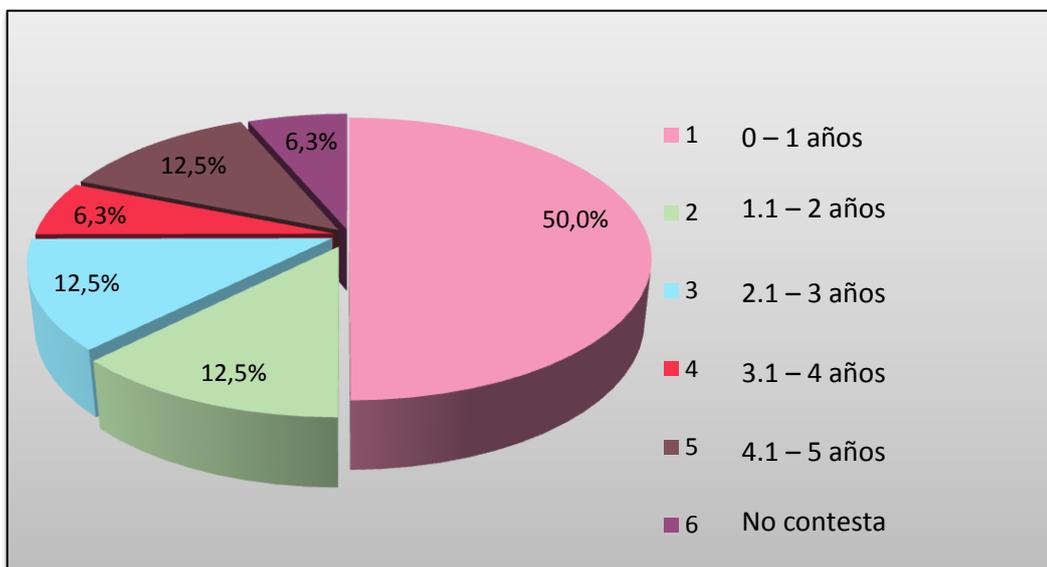
**TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE LA TITULACION**

Tiempo trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación	f	%
0-1 AÑOS	8	50,0
1.1-2 AÑOS	2	12,5
2 .1-3 AÑOS	2	12,5
3.1-4 AÑOS	1	6,3
4.1-5 AÑOS	2	12,5
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.18**



**Tabla N° 17**

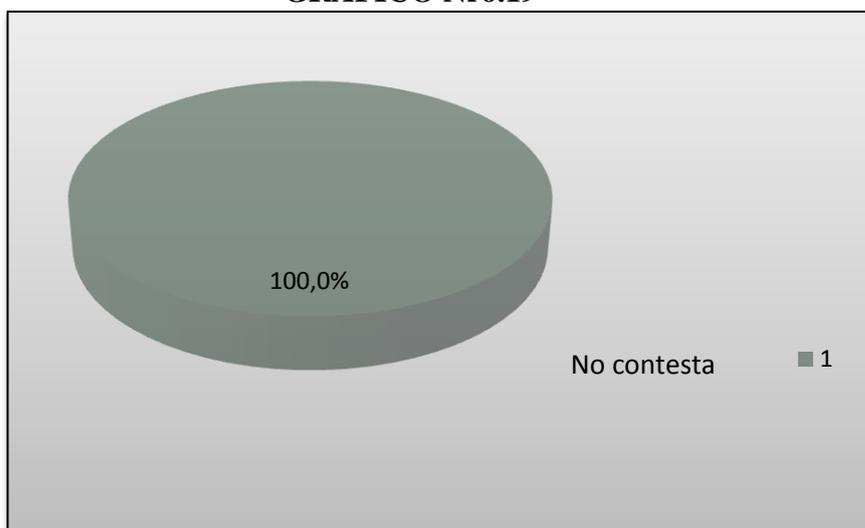
**TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO NO DOCENTE DESDE LA TITULACION**

¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
0-1 AÑOS	-	-
1.1-2 AÑOS	-	-
2 .1-3 AÑOS	-	-
3.1-4 AÑOS	-	-
4.1-5 AÑOS	-	-
No contesta	16	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.19**



**Tabal N° 18**

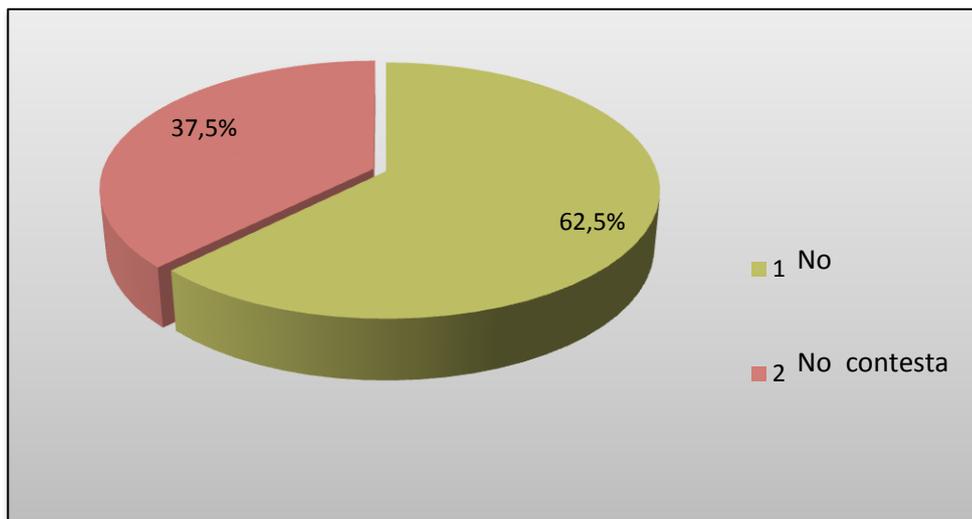
**EL TRABAJO ACTUAL O ÚLTIMO LE DEMANDÓ CAMBIAR DE DOMICILIO**

Trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, demandó cambiar el lugar de residencia	f	%
Si	-	-
No	10	62,5
No contesta	6	37,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro. 20**



**Tabla N° 19**

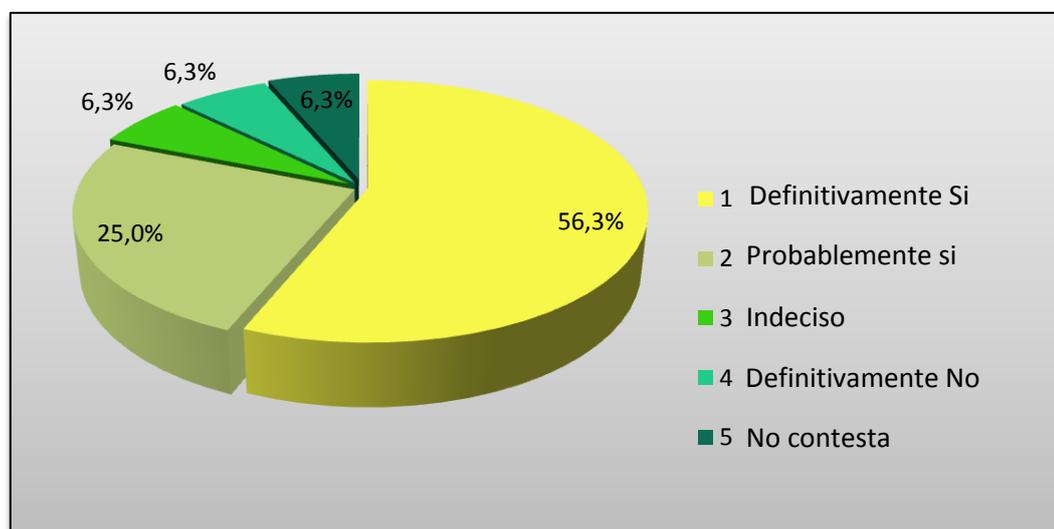
**LA CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE HA MEJORADO**

Ha mejorado su condición de vida luego de titularse en la UTPL	f	%
Definitivamente, si	9	56,3
Probablemente, si	4	25,0
Indeciso	1	6,3
Probablemente, no	-	-
Definitivamente, no	1	6,3
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.21**



**Tabla N° 20**

**INCENTIVOS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

<b>Qué tipo de incentivos que se tienen considerados por parte de la institución educativa</b>	<b>DIRECTIVO 1</b>	<b>DIRECTIVO 2</b>
	Capacitación profesional	
	Convivencias	
	Diplomas, placas de reconocimiento	

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 21**

**EXPECTATIVAS QUE DEMANDA DEL PERSONAL DOCENTE**

<b>Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente</b>	<b>DIRECTIVO 1</b>	<b>DIRECTIVO 2</b>
	Cumplimiento de sus deberes	
	Actuar apegados a la Ley	

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 22**

**ACTIVIDADES EXTRA CLASES QUE REALIZA EL PROFESIONAL**

<b>Otras actividades que realiza el profesional</b>	<b>DIRECTIVO 1</b>	<b>DIRECTIVO 2</b>
	Formar parte de cualquier comisión	Alfabetización
		Educación vial

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 23**

**LOS DOCENTES TIENEN HABILIDADES COMO UN VALOR AGREGADO A LA DOCENCIA**

<b>Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	-	-
No	-	-
No contesta	2	100,
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**ANALISIS:**

Las tablas arriba presentadas, demuestran que en apego a la esencia de esta investigación se encuestó si el titulado trabaja como docente, la respuesta apunta a un 93.8% dedicado y relacionado con la docencia. No se plasma un 100% en razón de que no se consiguió ubicar a una de las tituladas, sin embargo dentro de su búsqueda se recibió información de que es una religiosa que ejerce la docencia cada cierto tiempo en diferentes comunidades educativas lo que imposibilitó su ubicación, pero rescatando esa información se puede confirmar que la totalidad de los titulados se encuentran laborando dentro del ámbito educativo y haciendo mérito de su titulación.

El hecho expuesto anteriormente es ratificado al conocer que sólo el 18% se desarrolla en puestos no relacionados con la docencia, pero únicamente como una actividad secundaria.

Llena de mucha alegría saber que existe un 0% de desempleo entre los titulados de la UTPL. Son profesionales dedicados a su preparación que no han tenido dificultades para insertarse en el ámbito de su titulación, tanto así que el 87.5% respondió que se encuentra laborando dentro de su especialidad, no alcanza el porcentaje absoluto por no existir la respuesta de la totalidad de la muestra en estudio.

Existen otros datos interesantes como el tiempo que llevan como docentes en el puesto actual, un 37.5% labora no más de 5 años, mientras que sorprende que un representativo 25% labora por más de 15 años dentro de una misma institución, el análisis apropiado en este caso es que nada tan cierto como decir que un alto porcentaje de los titulados actuales se inició sin la acreditación como profesional de la educación, seguramente emprendieron

dicho propósito llevados en primer lugar por la vocación, por mejorar y profesionalizar su actividad e incluso por incentivo de las instituciones mismas que los acogieron sin el respaldo de una titulación. El 81.3% le da peso a esta realidad, iniciaron sus estudios cuando ya se desempeñaban como docentes y un 18% se encontraba sin laborar cuando obtuvieron su titulación. De ahí que las expectativas de los directivos con respecto a ellos son muy exigentes porque reconocen la preparación académica que es fortalecida por su vasta experiencia que lo ubica en condiciones de cumplir con otras actividades dentro de la institución no referentes a la carga docente como directores de áreas, comisiones, etc.

La muestra sobre la que se realizó esta investigación abarca a 8 encuestados que fueron titulados en el año 2010 esto demuestra porqué un 50% ha laborado menos de un año con su investidura como licenciados en ciencias de la educación.

El ejercicio de la docencia a plenitud ha quedado visible, ningún titulado está dedicado en su totalidad a un puesto no docente.

Su situación laboral actual le ha permitido gozar de algunas comodidades como ha sucedido con un 62.5% de los titulados que no han tenido que alejarse de sus familias y esto repercute en la opinión que tienen de sí mismos en cuanto a su condición de vida, un 81.3% manifiesta experimentar mejorías en los distintos ámbitos de su vida personal, mientras que un 12% considera que no ha vivenciado ningún mejoramiento.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

Las siguientes representaciones estadísticas reflejarán información que confirme el objetivo alcanzado que es: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

**Tabla N° 24**

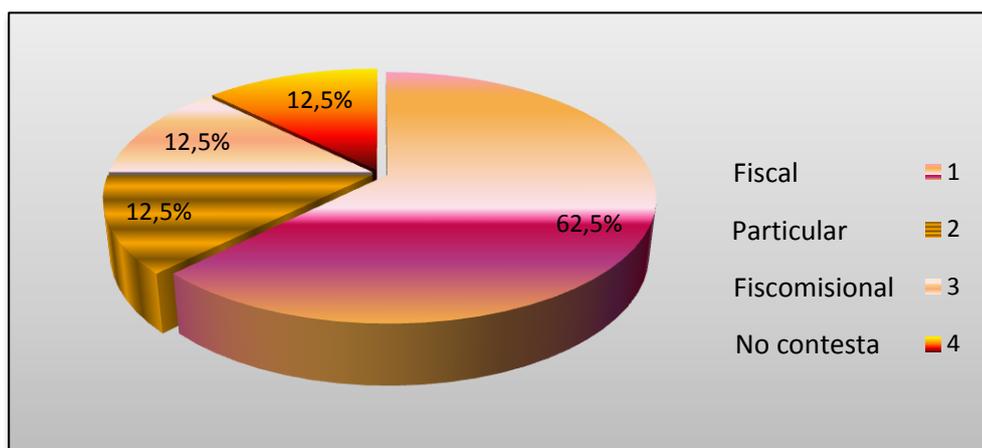
#### INSTITUCIÓN QUE DESARROLLA/BA SU TRABAJO

Tipo de institución que desarrolla/ba su trabajo	f	%
Institución educativa fiscal	10	62,5
Institución educativa municipal		-
Institución educativa particular	2	12,5
Institución educativa fiscomisional	2	12,5
No contesta	2	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.22**



**Tabla N° 25**

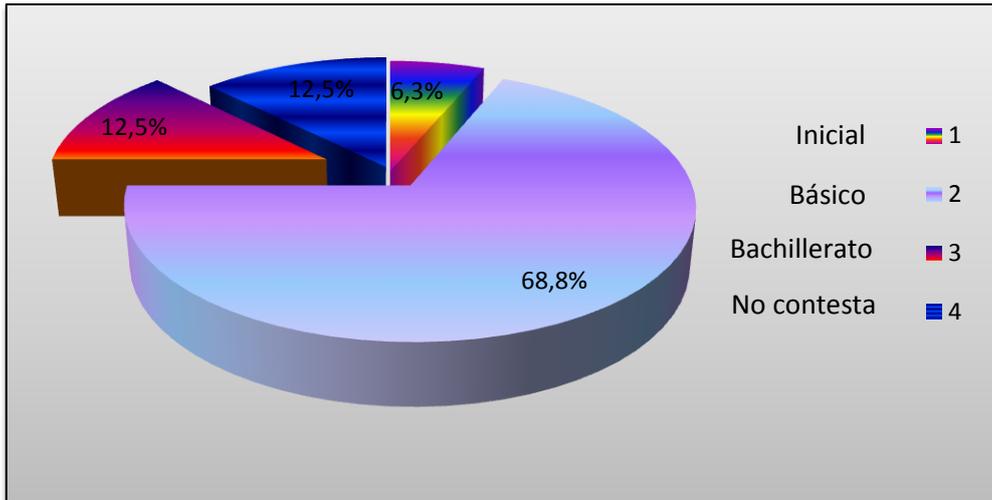
#### NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EN QUE LABORA/BA

Nivel de la institución en que labora/ba	f	%
Inicial	1	6,3
Básico	11	68,8
Bachillerato	2	12,5
Superior	-	-
No contesta	2	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.23**



**Tabla N° 26**

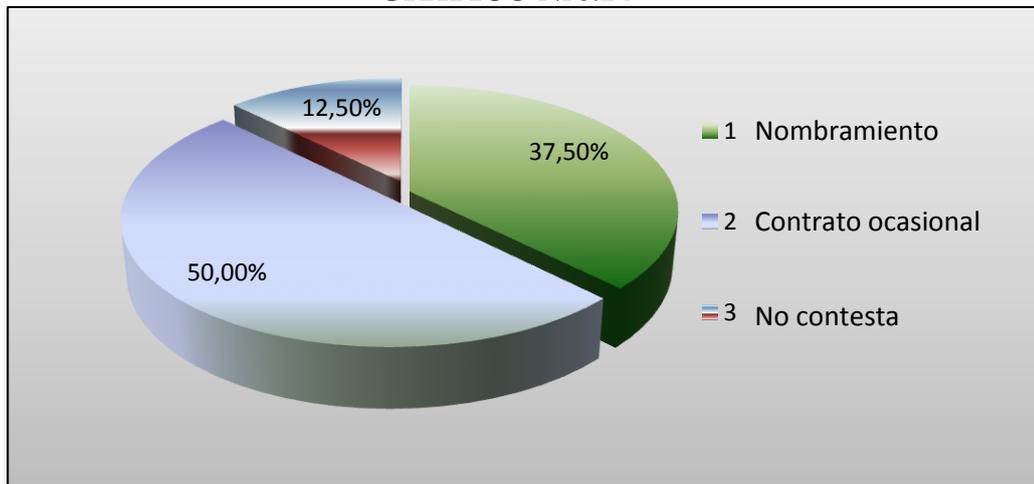
**TIPO DE RELACION CON LA INSTITUCION EDUCATIVA**

Relación con la institución educativa	f	%
Nombramiento	6	37,5
Contrato indefinido	-	-
Contrato ocasional	8	50,0
Reemplazo	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	2	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.24**



**Tabla N° 27**

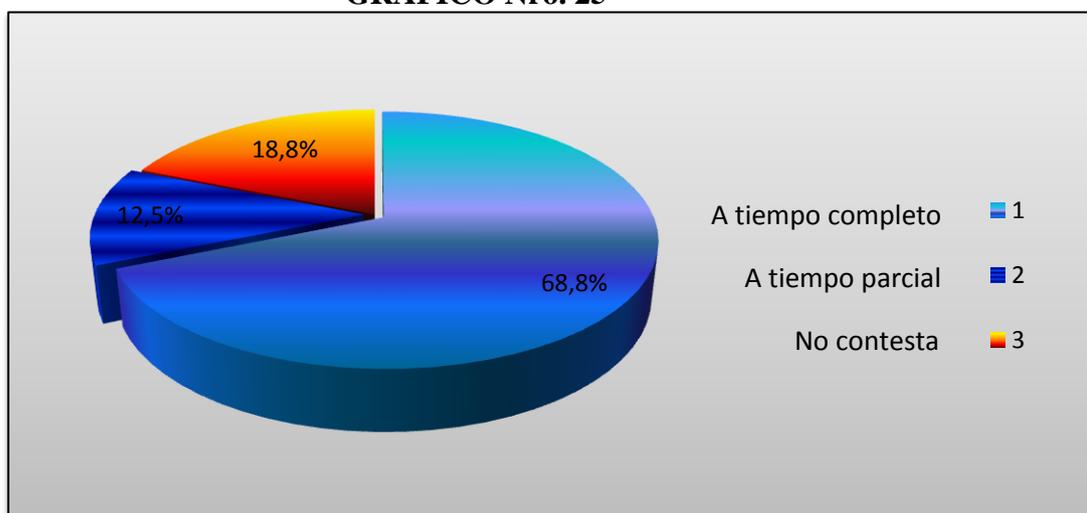
**LA RELACION LABORAL ES/ERA**

<b>La relación laboral es / era</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	11	68,8
A tiempo parcial	2	12,5
Por horas	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	3	18,8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro. 25**



**Tabla N° 28**

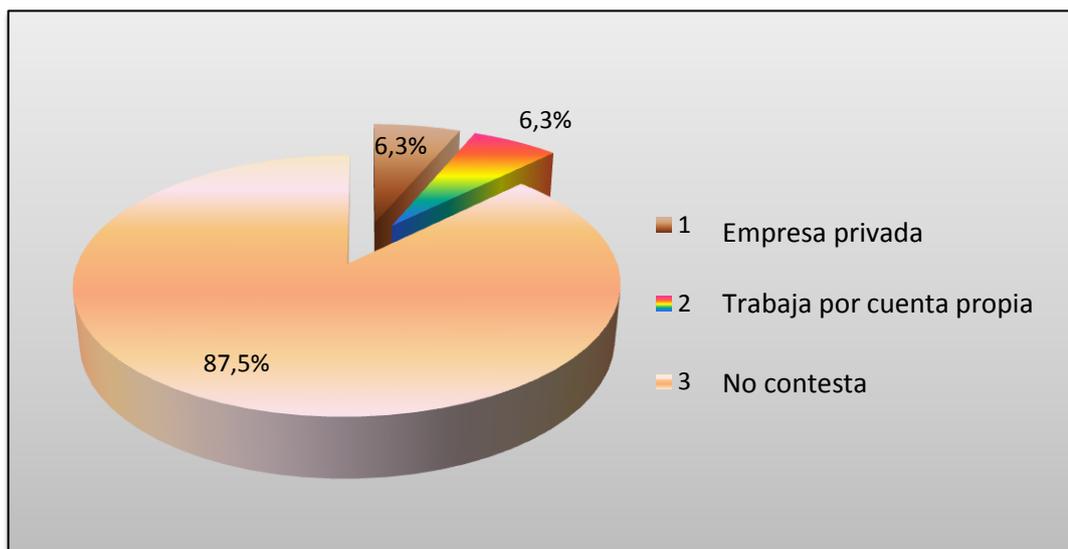
**TIPO DE EMPRESA DESARROLLA/BA SU TRABAJO NO DOCENTE**

<b>Tipo de institución que desarrolla / ba su trabajo no docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración Pública	-	-
Empresa privada	1	6,3
Empresa familiar	-	-
Trabajador/a por cuenta propia	1	6,3
No contesta	14	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.26**



**Tabla N° 29**

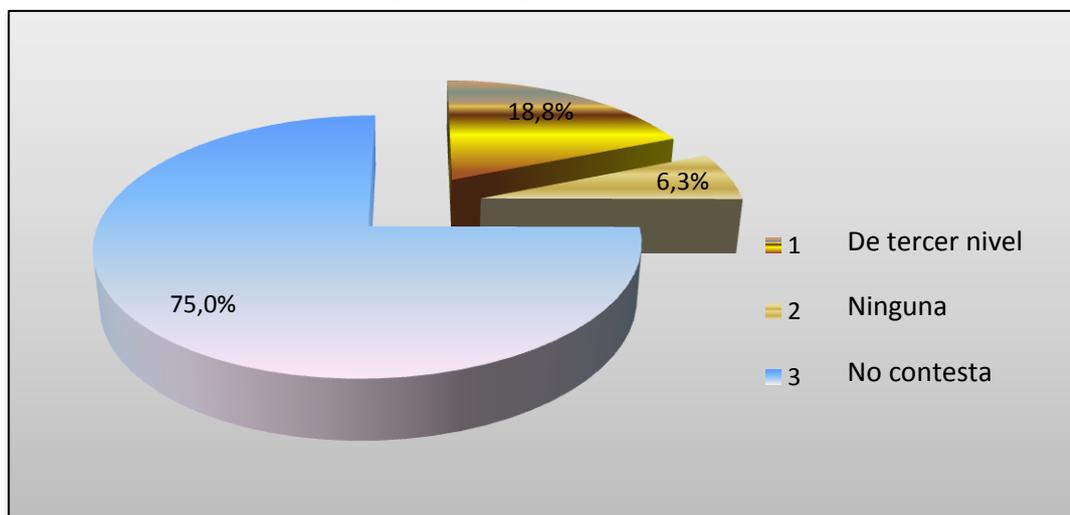
**TITULACIÓN QUE ERA EXIGIDA EN SU EMPLEO**

Titulación que es /era exigida en el puesto que ocupa / ba	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	3	18,8
Ninguna/No se exige titulación	1	6,3
No contesta	12	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.27**



**Tabla No 30**

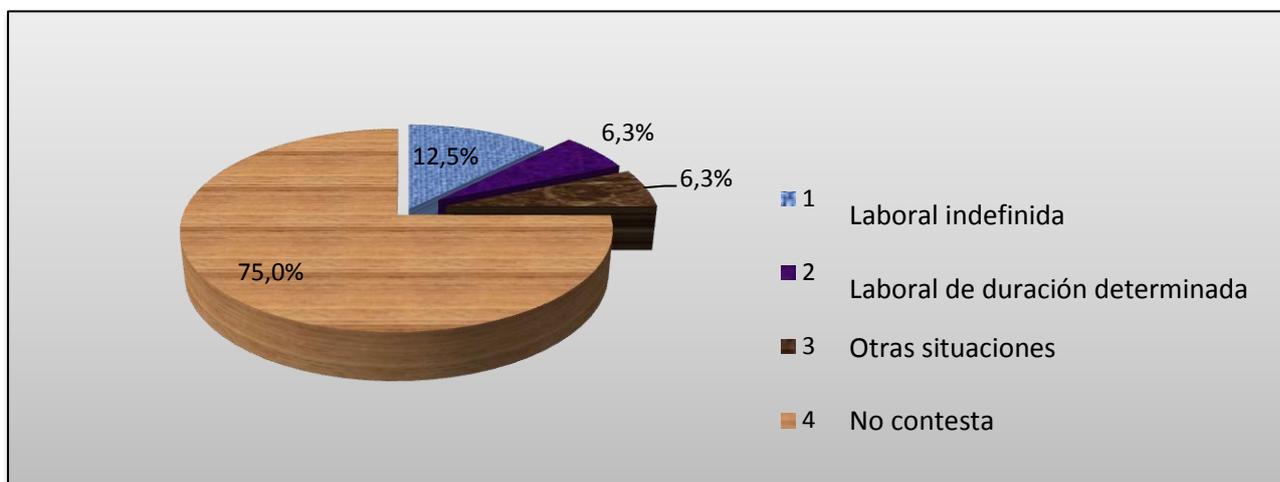
**TIPO DE RELACIÓN LABORAL**

<b>Tipo de relación laboral tiene o tenía</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida	2	12,5
Laboral de duración determinada	1	6,3
Otras situaciones (especifique)	1	6,3
No contesta	12	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.28**



**Tabla N° 31**

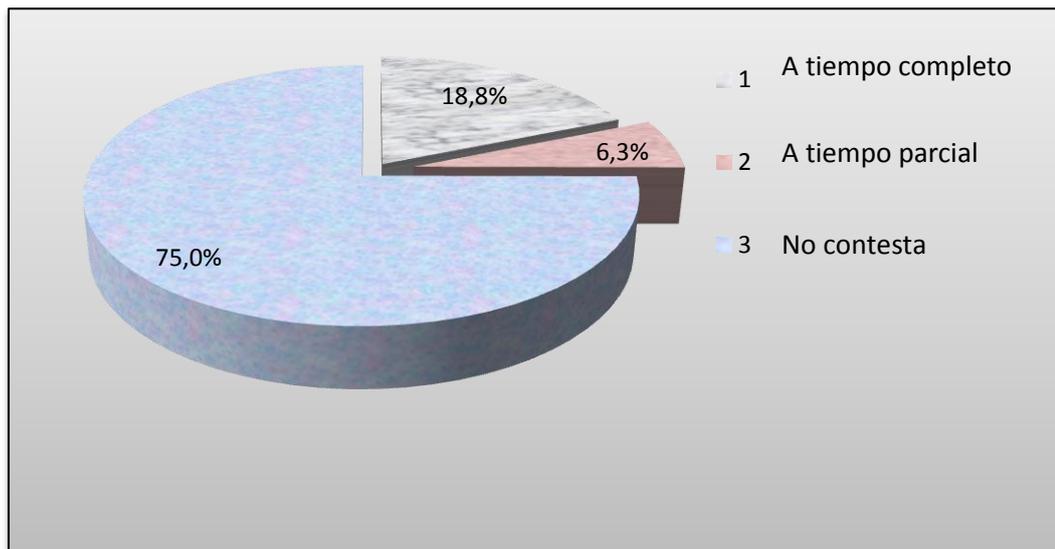
**TIEMPO A CUMPLIR DENTRO DE LA RELACION LABORAL**

<b>La relación laboral es / era</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	3	18,8
A tiempo parcial	1	6,3
Por horas	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	12	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.29**



**Tabla N° 32**

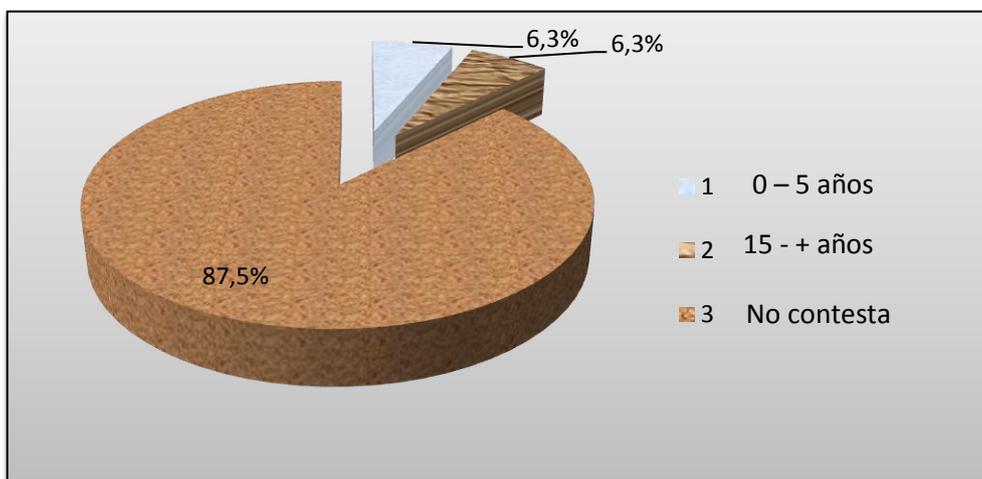
**TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO O QUE TRABAJÓ**

Tiempo que lleva trabajando como no docente	f	%
0-5 AÑOS	1	6,3
6-10 AÑOS	-	-
11-15 AÑOS	-	-
15-+ AÑOS	1	6,3
No contesta	14	87,5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.30**



**Tabla N° 33**

**REQUISITOS PARA POSTULAR A UN CARGO DOCENTE**

<b>Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?</b>	<b>DIRECTIVO 1</b>	<b>DIRECTIVO 2</b>
	Ser profesional	
	Tener vocación	
	Amor al trabajo	

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 34**

**RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE EMPLEO**

<b>Durante el último año ha recibido solicitudes de empleo</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	1	50,0
No	-	-
No contesta	1	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 35**

**SE REQUIERE DE PERSONAL DOCENTE**

<b>Requiere de más personal docente</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	2	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 36****DESEMPEÑO DE DOCENTES CON EXPERIENCIA Y RECIÉN INGRESADOS**

CON EXPERIENCIA	f	%	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	F	%
Posee conocimientos de la asignatura	2	100	Falta de conocimientos de la asignatura	2	100
Posee práctica	1	50	Falta de práctica	1	50
Es responsable	1	50			
Es colaborador	1	50			

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 37****MEJORAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Se han planificado cursos de formación continua en los 2 últimos años	F	%
Si	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**ANALISIS:**

Llegar a conocer la condición y la relación existente entre el docente y la institución que lo acoge laboralmente es de vital importancia, a continuación se analizará este hecho.

Pertenecer al magisterio fiscal es la aspiración de muchos de los titulados el 62.5% se desarrolla en este tipo de instituciones y un escaso 12.5% lo hace en las instituciones particulares. Sea cual fuere el caso un 68.8% pertenecen al nivel básico, un 12.5% de nuestros encuestados laboran en establecimientos que ofrecen hasta bachillerato. Muy a pesar de que el 62.5% labora en el sector fiscal escasamente el 37.5% lo hace con la garantía de un nombramiento, siendo el 50%, es decir un porcentaje mayor se amparan bajo un contrato ocasional. Esta relación laboral con diferentes normativas

concuenda en absorber la totalidad del tiempo requerido para su desempeño alcanzando un 68.8% con esta característica laboral.

De los resultados se extrae que son mínimos los casos de los titulados que laboran en puestos no docentes, pero se puede resaltar que al incursionar en un campo diferente al docente se enfrenta a las mismas exigencias laborales como por ejemplo tener un título de tercer nivel, dedicarse a tiempo completo, se evidenció de que trata de actividades a las que condición de vida de sus familias, pero que su concentración principal es la docencia.

Tomando la información recogida de los directivos y relacionándola con el contexto institucional se debe observar que reconocen que los titulados cumplen con un requisito indispensable que es la acreditación como profesional en la educación y que les permite tener opciones y preferencias en el campo laboral por cuanto detrás de ellos existen muchos aspirantes así como mucha demanda de docentes.

## 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

Dentro de esta dimensión se abordarán puntos importantes que permiten comprobar que se cumple con el objetivo de identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

**Tabla N° 38**

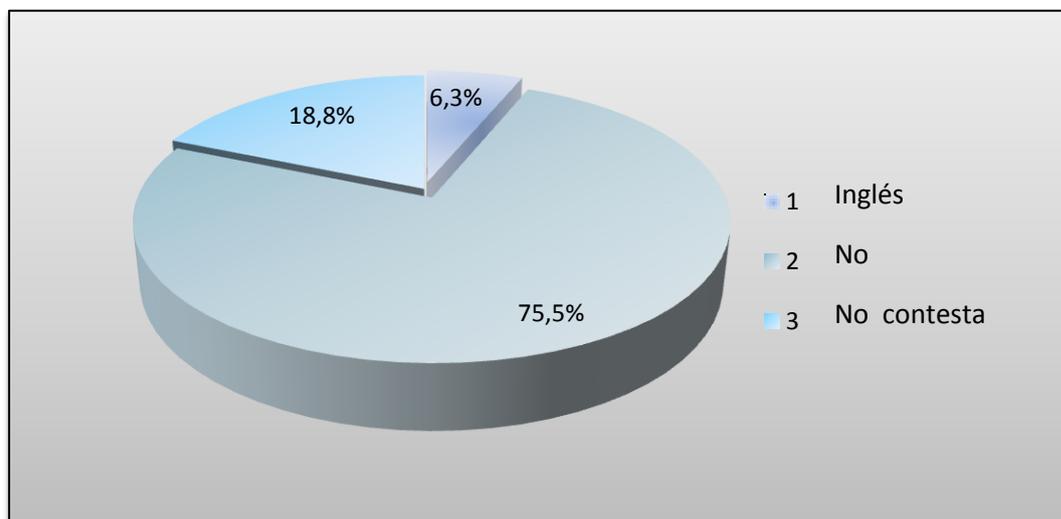
### DOMINIO DE UNA SEGUNDA LENGUA

Se comunica con soltura en una lengua distinta al español	f	%
Quichua	-	-
Inglés	1	6,3
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros (especifique)	-	-
No	12	75,0
No contesta	3	18,8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.31**



**Tabla N° 39**

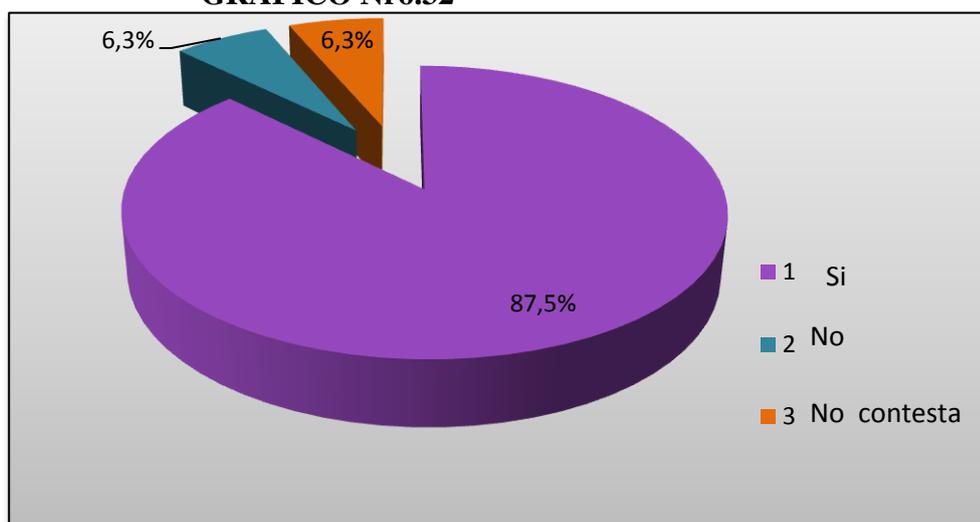
**MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO**

Manejo de la informática a nivel de usuario	f	%
Si	14	87,5
No	1	6,3
No contesta	1	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**GRÁFICO Nro.32**



**Tabla N° 40**

**CAPACITACIÓN PARA ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL**

Cursos en los que requiere capacitación profesional	f	%
Didáctica y Pedagogía	5	31.3
Manejo de herramientas relacionadas con la TIC	7	43.8
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	1	6.3
Organización y Gestión de centros educativos	2	12.5
Diseño y planificación Curricular	9	56.3
Educación en valores	2	12.5
Otras(multiculturalidad, educación ambiental)especifique	2	12.5
No me interesan	-	-
No contesta	1	6.3

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 41**

**FACTORES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL**

¿Cuáles son los factores que favorecen un buen desempeño laboral?	DIRECTIVO 1	DIRECTIVO 2
	Honestidad	Buen trato
	Responsabilidad	Puntualidad en el pago del sueldo
	Lealtad	Incentivos

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**Tabla N° 42**

**ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE**

¿Qué actividades realiza el personal en la institución	DIRECTIVO 1	DIRECTIVO 2
	Profesor de grado	
	Cumplir acorde a las tareas dispuestas por la Ley	

**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos/empleadores.

**Autora:** Fabiola Rojas

**ANALISIS:**

Las tablas presentadas con anterioridad dejan entrever que a pesar de alcanzar tan anhelado y honroso título de tercer nivel, pareciera que no hay más la necesidad de continuar con la formación académica, nada más erróneo que esto, muy al contrario de lo que se piensa, es el docente quien lleva la obligación moral de actualizar conocimientos, de ir al ritmo de los cambios sociales, científicos, tecnológicos, etc. Por ello fue oportuno averiguar las falencias dentro del colectivo docente. El primer dato se refiere a si domina otra lengua, el 75% no lo hace, sólo un 6.3% domina la lengua extranjera del inglés. En lo que respecta al manejo informático es satisfactorio saber que el 87% tiene conocimiento del correcto uso de las TIC, pero como este campo avanza e innova rápidamente los docentes marcaron que necesitan continua capacitación en esta área y de igual manera en diseño y planificación curricular juntamente con actualizaciones en didáctica y pedagogía.

En relación a las respuestas de los directivos/empleadores se observa concordancia en el criterio de que se convierte en una necesidad imperiosa e insoslayable la continua formación del docente, no es admisible detener el proceso de formación académica, es una obligación con las generaciones de educandos actuales y futuras y con la sociedad potencializar los conocimientos adquiridos mientras eran estudiantes universitarios, los beneficios a cosecharse serán con toda seguridad muy satisfactorios.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

- Se puede concluir que la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja es estable, digna y reconocida en el ámbito educativo por cuanto todos los que conformaron la muestra se desarrollan en el área para la cual se prepararon a conciencia. Son aceptados y solicitados para cumplir con tan ardua y delicada labor.
- Entorpece el bienestar de los titulados el no tener la estabilidad de su empleo mediante un nombramiento que garantice tranquilidad laboral y por ende la conformidad dentro de sus familias.
- El docente titulado no ha continuado con su perfeccionamiento profesional a través de la obtención de algún título de cuarto nivel, se observa marcadamente un estancamiento en el camino hacia su superación académica.
- Anteriormente la generalidad de instituciones educativas sean públicas o privadas no exigían con tanta rigurosidad la titulación de quienes laboraban dentro del quehacer educativo. En la actualidad es un requisito considerado indispensable y por lo tanto es más exigido a quienes aspiren a desempeñarse como docentes.
- Los titulados investigados ejercen únicamente la docencia, en muy pocos casos se dedican a actividades adicionales como atención del negocio familiar, atención de una oficina de la Curia, etc.

### **6.2 Recomendaciones**

- Incentivar y ofrecer oportunidades para que los titulados alcancen su mejoramiento profesional tan exigido sobre todo en estos momentos de revolucionarios cambios en el campo de la educación.
- Determinar pautas de atención a las necesidades de formación profesional observadas en las respuestas a los cuestionarios aplicados a los titulados y que las mismas se proyecten de acuerdo a la demanda actual en cuanto a las reformas curriculares y al perfil básico del docente ecuatoriano.
- Mantener el interés y el seguimiento por parte de la UTPL hacia sus egresados porque con ello evidencia la responsable intencionalidad de

cimentar y replantear procesos académicos que conduzcan a mejorar la calidad y expectativas en la formación del futuro profesional en la educación.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aghon Gabriel, (1996), “Descentralización Fiscal en América Latina  
[www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/.../227.PDF](http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/.../227.PDF)

Morín Edgard. (2008). Modelo educativo MULTIVERSIDAD - pág. 53-62

Ruffinelli, A. y Sepúlveda, L. (2005). Sistematización de la oferta de programas especiales de pedagogía en educación básica de las instituciones de educación superior chilenas, Universidad Padre Hurtado/ CIDE  
[http://scholar.google.es/scholar?start=30&q=Formaci%C3%B3n+inicial+docente&hl=es&as\\_sdt=0](http://scholar.google.es/scholar?start=30&q=Formaci%C3%B3n+inicial+docente&hl=es&as_sdt=0)

Santillana, (1996). “La Educación Encierra un Tesoro”.- Pág. 1-10, Ediciones UNESCO. Fernando Armario Sánchez. Director General de Promoción Educativa e Innovación (Pág. 35-41) <http://www.cprmurcia1.com/puestos/prologo.php>  
<http://www.mintrab.gov.ec/>

Unesco Orealc, (2002). Formación Docente: Un Aporte a la Discusión. Pág. 53-89 <http://www.iadb.org/document.cfm?id=1281469>

- Revista de educación Madrid 1998, n. 317 ; p. 81-96. Carrera profesional  
[http://scholar.google.com/scholar?start=10&q=que+es+Carrera+profesional+&hl=es&as\\_sdt=0,5](http://scholar.google.com/scholar?start=10&q=que+es+Carrera+profesional+&hl=es&as_sdt=0,5)

Kane, (1992)  
(REVISTA DE UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO, 2004-2006)  
[www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/.../barbera\\_bautista\\_espasa\\_guasch.pdf](http://www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/.../barbera_bautista_espasa_guasch.pdf)

- Acker, (1994). Pág. 25-34  
[www.bibliojuridica.org/libros/6/2734/37.pdf](http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2734/37.pdf)

Bolam, (2004). p. 34 <http://www.iadb.org/document.cfm?id=1281469>

Bralich, (1996)  
[download.ei-ie.org/.../feature4%20-%20100413%20-%20teachers%20-%20final%20SP.pdf](http://download.ei-ie.org/.../feature4%20-%20100413%20-%20teachers%20-%20final%20SP.pdf)

Davini, (1995)

[ejesinicial.blogcindario.com/.../00007-tema-8-profesion-docente-formacion-practica.html](http://ejesinicial.blogcindario.com/.../00007-tema-8-profesion-docente-formacion-practica.html)

Drucker, (2008)

[www.facebook.com/topic.php?uid=47657516160&topic](http://www.facebook.com/topic.php?uid=47657516160&topic)

Mello, (2008)

[www.ujat.mx/interioradentro.aspx?ID=5150&NODO=1](http://www.ujat.mx/interioradentro.aspx?ID=5150&NODO=1)

Pedagogía editorial pueblo y educación, (2006)

<http://www.pedagogiaprofesional.rimed.cu>

Ref. Constitucional pág. 502 -505

[www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/.../pr5.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/.../pr5.pdf)

Revilla Fidel, (2009).

[www.avlaflor.org/pdf/educacion/libro\\_laciudad\\_tambieneduca\\_dic09.pdf](http://www.avlaflor.org/pdf/educacion/libro_laciudad_tambieneduca_dic09.pdf)

Varela, (1991)

[revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED9292110043A.PDF](http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED9292110043A.PDF)

Vega G. María A., (2010)

[www.agapea.com/.../El-nuevo profesor de secundaria La formación inicial docente en el marco del Espacio Europeo de Educación S](http://www.agapea.com/.../El-nuevo_profesor_de_secundaria_La_formación_inicial_docente_en_el_marco_del_Espacio_Europeo_de_Educación_S)

## **8. ANEXOS**

### **TITULADOS INVESTIGADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - UTPL**



**LIC. NUBE SÁNCHEZ SOLÍS - ESC. FISCAL MIXTA "AMALIA IRIGÜEN"- DÉLEG**



**LIC. SILVIA SIGÜENCIA ESPINOZA - UNIDAD EDUCATIVA LA PROVIDENCIA"  
AZOGUES**



**LIC. YUNNY URGILÉS GONZÁLEZ – ESC. FISCAL MIXTA “BELISARIO PACHECO” – AZOGUES**



**LIC. JENNY SANTACRUZ GONZÁLEZ – UNIDAD EDUCATIVA “SAN DIEGO DE ALCALÁ” - AZOGUES**



**LIC. DELIA SANMARTÍN – ESC. FISCAL MANUELA CAÑIZARES – GUAPÁN**



**LIC. CARMEN SIGUENCIA ARIAS – ESC. FISCAL HÉROES DE VERDELOMA - BIBLIÁN**



**LIC. LOURDES MEDINA SANMARTÍN - ESCUELA FISCAL MIXTA "13 DE ABRIL" – COCHANCAY**



**LIC. ROSA SERPA GARCÍA - ESCUELA FISCAL MIXTA "LUZ DE AMÉRICA" – LA TRONCAL**



**LIC. DANNY LÓPEZ ESPINOZA - COLEGIO PARTICULAR MIXTO "SAN PABLO" LA TRONCAL**



## 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 Educativa .....	.....	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
▪ Otros (especifique) .....	5
▪ No .....	6

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twiter .....	1
▪ No.....	2

**LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL**

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

▪ Didáctica y Pedagogía .....	1
▪ Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).....	2
▪ 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 sí.....	1
▪ Probablemente sí.....	2
▪ Indeciso .....	3
▪ Probablemente no .....	4
▪ Definitivamente no.....	5

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

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

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

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

*Gracias por su colaboración*



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

Código del investigador:  
\_\_\_\_\_

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

El documento fue tomado de la 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*