



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad católica de Loja*

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS  
TSÁCHILAS ENTRE EL 2005-2010.”**

Estudio realizado en la ciudad de Santo Domingo provincia de Santo  
Domingo de los Tsáchilas en el año 2011

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

**AUTORA:**

Betty Yolanda Jaramillo Eras

**MENCIÓN:**

FÍSICO - MATEMÁTICAS

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

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

Dr. Carlos Vacacela

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS**

2011



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad católica de Loja*

---

## CERTIFICACIÓN

**Dr. Carlos Vacacela**

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL**

### **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 fines legales pertinentes.

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

Loja, mayo de 2011



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad católica de Loja*

---

## ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Betty Yolanda Jaramillo Eras, 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 realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

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

BETTY JARAMILLO ERAS

C.I. 1102995709



# 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) \_\_\_\_\_

BETTY JARAMILLO

C.I. 1102995709

# *Dedicatoria*

*En especial al ser Todopoderoso que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado, por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.*

*De igual forma, a mis padres: Orfa Eras y Ramón Jaramillo, quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.*

*A mi hermano Mike Jaramillo, quien me ha acompañado en silencio con una comprensión a prueba de todo.*

*A mis hijos: Bryan, Lisseth y Ronald por estar siempre dispuestos a ayudarme y por escucharme, soportarme convertirse en mis mejores amigos.*

*También a mi esposo, Luis Vargas quien siempre me ayudado a seguir adelante*

*A mis hermanos quienes me ayudaron en cada momento y me hicieron sentir lo importante que es el amor familiar cuando lo necesité*

*♪ "Siempre estarán en mí...esos buenos momentos que pasamos sin saber" ♪*

*Betty Jaramillo*

# *Agradecimientos*

*Cuando comencé a escribir los agradecimientos pensé que por descuido podía dejar a alguien importante fuera de la mención, por eso desde ya pido las disculpas correspondientes en caso de que suceda.*

*Antes que a todos quiero agradecer a Dios por darme las fuerzas necesarias en los momentos en que más las necesité y bendecirme con la posibilidad de caminar a su lado durante toda mi vida.*

*Agradezco también la confianza y el apoyo de mis padres y hermanos, porque han contribuido positivamente para llevar a cabo esta difícil jornada.*

*A todos los maestros de la UTPQ que me asesoraron, porque cada uno, con sus valiosas aportaciones, me ayudó a crecer como persona y como profesional.*

*A mis compañeros profesores del centro de trabajo en el que laboro, por su comprensión y cariño y por la gran calidad humana que me han demostrado con una actitud de respeto.*

*Finalmente, agradezco a mis compañeros de grupo, porque la constante comunicación con ellos ha contribuido en gran medida a transformar y mejorar mi forma de actuar en mi trabajo, especialmente a aquellos que me brindaron cariño, comprensión y apoyo, dándome con ello, momentos muy gratos.*

*Betty Jaramillo*

## ÍNDICE

Portada .....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO TEÓRICO.....	9
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	9
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	9
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	11
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	14
3.1.4 El género y la profesión docente.....	18
3.1.5 Síntesis.....	19
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	24
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	25
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	26
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	34
3.3.5 Síntesis.....	35
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	37
3.3.2 Competencias profesionales.....	38

3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	39
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	40
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	42
3.3.6	Síntesis.....	45
4.	METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación .....	48
4.2	Participantes de la investigación.....	48
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
4.3.1	Técnicas.....	49
4.3.2	Instrumentos.....	50
4.3	Recursos.....	51
4.4.1	Humanos.....	51
4.4.2	Institucionales.....	51
4.4.3	Materiales.....	51
4.4.4	Económicos.....	52
4.4	Procedimiento.....	53
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización socio demográfica.....	56
5.2	Situación laboral.....	62
5.3	Contexto laboral .....	77
5.4	Necesidades de formación.....	87
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones.....	92
6.2	Recomendaciones.....	94
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
8.	ANEXOS.....	101

# **RESUMEN**

## **1. RESUMEN**

El presente trabajo está enmarcado en la propuesta de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), con la finalidad de determinar la Situación Laboral Actual de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010, y conocer si los mismos están laborando en el ámbito profesional en la que se prepararon.

Ante esta propuesta se desarrolló una investigación en Ecuador, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, con la colaboración del equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, quien proporcionó los datos de los cinco titulados de la Escuela de ciencias de la educación en sus menciones de Educación infantil, Educación básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Se realizó un estudio de localización mediante vía telefónica para luego proceder a aplicar las encuestas mediante cuestionarios a los titulados y sus empleadores o directivos de las instituciones donde laboran, una vez obtenidos los datos se realiza un análisis de acuerdo a los objetivos planteados en este trabajo investigativo.

En el presente trabajo investigativo se establece: la situación socio demográfica de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, el contexto institucional-laboral de los titulados y las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los directivos y/o empleadores.

Para lo cual se analiza el grado de éxito de los titulados en el acceso a un empleo, el tiempo necesario para encontrar el status laboral, la remuneración, grado de satisfacción laboral y entre otros factores la estabilidad en el empleo en una institución educativa, y todo lo que tiene que ver con su actividad profesional en la cual se prepararon en la UTPL.

Todas estos antecedentes nos invitan a nosotros como compañeros de la plaza educativa a conocer y establecer en que ámbito nos formamos y que perspectivas tenemos en un futuro como docentes, y así mejorar nuestra propia posición profesional y un status social que posibilite prestar un servicio cada vez más competente a la sociedad.

# **INTRODUCCIÓN**

## **2. INTRODUCCIÓN**

La Educación constituye el medio fundamental para hacer posible el desarrollo integral de las sociedades y permite estar alertas y preparados para los grandes cambios que día a día experimentamos en los diversos campos de la vida humana.

Ante esta nueva realidad y con el fin de poder entregar una información veraz sobre la Situación Laboral de sus Titulados en Ciencias de la Educación, durante el período 2005-2010 de la Universidad Técnica Particular de Loja, se ofrece un compendio de información estadística histórica.

Mediante este trabajo investigativo la universidad pretende conocer qué ha sucedido con sus titulados, si ejercen la docencia o se dedican a otras actividades, conocer sus debilidades y fortalezas en el desempeño de la docencia, en términos de calidad establecer cuál es el perfil general del Licenciado en Ciencias de la Educación, y lo más relevante conocer si actualmente está laborando en el ámbito profesional.

Estableciendo si son altamente competitivos y que logran desempeñarse con éxito a la sociedad, en este contexto la Universidad Técnica Particular de Loja establece que forma profesionales creativos, competentes y comprometidos en generar conocimientos útiles para vivir mejor.

El objetivo general del presente trabajo es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Y como objetivos específicos: caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados, su relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, conocer el contexto institucional-laboral y las necesidades de formación en base al mercado laboral.

En el presente trabajo la población la constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones: de Educación infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, lengua y literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas. Y los participantes investigados serán una muestra representativa del universo total.

Los parámetros establecidos en la presente investigación están relacionados con un diseño mixto, el mismo que es un proceso que recolecta analiza y vincula datos

cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para responder a un planteamiento de un problema; además se complementa con un análisis descriptivo–explicativo del comportamiento de las variables.

Entre los instrumentos que utilizaremos en el presente trabajo investigativo serán dos cuestionarios: el primero dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y el otro el cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico).

Los contenidos del presente trabajo investigativo están divididos en varios aspectos referentes a:

1. **Situación Laboral Docente**, para determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral además se explicara sobre la formación inicial docente y formación continua, la contratación y la carrera profesional, las condiciones de enseñanza y aprendizaje, el género y la profesión docente.

2. **Contexto Laboral**, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, con subtemas como Entorno educativo, la demanda de la educación de calidad, políticas educativas, políticas micro: institucionales.

3. **Necesidades de formación docente**, conocer las necesidades en base al mercado laboral, con sus definiciones, competencias profesionales; los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI; competencias profesionales docentes; necesidades de formación en el Ecuador.

Es de enorme importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja conocer la realidad de la Situación Laboral de sus titulados por su perfil humanista, de entregar a la sociedad profesionales competitivos y sentir que cumple con su misión de no solo capacitarlos si no de establecer que están desarrollándose en el ámbito en el que prepararon, o a su vez determinar causa que obstaculizan el desempeño de su docencia para así poder buscar los medios oportunos de insertarlos en un contexto institucional, o que se sigan preparando para superar los retos ya que la verdadera educación consiste en aportar las condiciones necesaria para permitir que el rol del docente sea satisfactorio.

De acuerdo con los objetivos planteados en este trabajo investigativo se demuestra que si se cumplieron los objetivos planteados ya que se obtuvo información valiosa y veraz como conocer que los titulados actualmente si están laborando en el ámbito en que se prepararon, en su mayor parte están laborando en el sector rural, también se determino que en su mayoría los titulados ya ejercían la profesión docente antes de titularse, a pesar de ejercer la docencia ellos necesitaban su título lo que les motivo aun mas ha obtenerlo.

A si mismo se establece que aun tienen necesidades de formación en la actualización de cursos de capacitación en las diferentes áreas como: lingüística, pedagógicas y de su propia carrera, que están siendo obstáculos en su desempeño laboral.

Esta información servirá para que la UTPL, plantee nuevos proyectos en mejora de la calidad educativa de sus estudiantes y por ende sus titulados.

# MARCO TEÓRICO

### 3. MARCO TEÓRICO



#### 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

La labor del docente, según Bernardo Toro, IDEP (1997), “es la profesión de mayor acceso directo a la sociedad, considerando que los educadores deben permanecer cerca de doscientos días al año, y en un promedio de cuatro a cinco horas diarias, con millones de niños y jóvenes”.

“Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo lo cual prueba que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo”. (Torres, 1996)

Lamentablemente en los últimos años, debido a muchos aspectos que se han acumulado en nuestro país, ya sea por problemas económicos y sociales, ha bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad a la función del maestro. El tratamiento salarial se ha deteriorado de una manera alarmante, transformándose en una profesión que ahora tiene un bajo prestigio, no es lucrativa y no goza del aprecio de los conciudadanos. En consecuencia, ha bajado la autoestima de los docentes y por ende sus resultados profesionales. Los profesores no están satisfechos por los resultados académicos logrados en las pruebas nacionales que se aplican en el país y con la Nueva Ley de Organización Educativa Intercultural se espera que esta situación cambie para que los procesos de reforma a la educación den los resultados que la sociedad espera de este profesional de la educación ya que el docente es el motor de cambio de un país.

##### 3.1.1 Formación inicial docente y formación continúa

###### Formación Inicial

“La formación inicial docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben

conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación. La calidad de un sistema educacional no puede superar la calidad de sus docentes.” (M.Barber)

La formación inicial docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

Las habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas o en otros casos bajo desarrollo de estrategias cognitivas que faciliten su aplicación en la diversidad escolar. Indudablemente, el desarrollo de competencias para el cambio educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerados activamente en su formación.

Este panorama pedagógico, se genera por la fragmentación de los contenidos del currículo de formación, el dominio de una enseñanza basada en la comunicación oral y bajo trabajo práctico, la escasa vinculación del proceso de formación con la realidad educativa o con los requerimientos técnico pedagógico de las escuelas.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación inicial docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

Este nuevo modelo de formación inicial docente, requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito. El nuevo modelo de formación inicial docente, debe estar constituido por ciertos

elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación inicial docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación.

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

### **Formación Continua**

“La Educación continua es una necesidad imperiosa que se plantea a las Instituciones de Educación Superior para la actualización de los profesionales, ante la velocidad de los cambios en el conocimiento y en la tecnología. Con ello este proyecto se pretende evaluar los diversos intentos existentes a la fecha, como plantear opciones a nivel institucional, regional y nacional, vinculadas con las necesidades del sector productivo y de servicios, y en colaboración con los Colegios Profesionales”. (PROIDES, 1986)

Educación continua corresponde, según el texto antes citado, a la educación permanente, como principio organizador de la educación. Es también global, integral y democrático; ésta se llevará a cabo en un proceso dinámico y flexible.

La educación continua es de vital importancia ya que se reconoce que aprender a lo largo de la vida es necesario, lo que aleja la idea equivocada de que la escuela es la única instancia que acompaña la educación. Como seres humanos poseemos la capacidad de aprender algo nuevo cada día y esta característica debería usarse en favor de nuestro propio desarrollo.

### **3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional**

#### **Contratación de Nuevos Maestros**

En nuestro país, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las

Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.

“Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo”. (Magaly Robalino Campos y Anton Körner, 2006)

Este derecho que da el nombramiento en la actualidad no puede desconocer que el docente al haber llegado a este cargo por concurso de merecimientos tenga que obligatoriamente ir al campo a realizar esta labor profesional educativa ya que su preparación le da para poder competir en cualquier plaza de nuestro territorio.

La contratación que debe ser producto de una evaluación –diagnóstico– del nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio profesional (certificación de competencias laborales)<sup>1</sup>. Evaluación diagnóstica que permitiría diseñar políticas de desarrollo profesional (plan nacional de actualización y capacitación) a corto, mediano y largo plazo –mínimo a 30 años de vida profesional.

Un esquema de contratación así, permitiría la celebración de un contrato no sólo administrativo-laboral, sino social y particularmente ético y moral entre el maestro y el ME, con el testimonio de la sociedad civil y la asistencia de su organización gremial; permitiría que la inamovilidad laboral no signifique inmovilidad profesional, sino que, por el contrario, la seguridad (estabilidad) laboral impulse la movilidad profesional que desencadene una mejora sustancial en la calidad del ejercicio profesional que ejercerá durante toda su vida profesional.

## **La Carrera Docente**

“Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente al sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente”. (Magaly Robalino Campos y Anton Körner. 2006)

---

<sup>1</sup> Es el procedimiento mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral establecida para una función laboral específica.

En este sentido, parece que carrera docente no debe iniciar con la decisión individual de participar o no en ella, sino que debería atender sobre la decisión personal de ingresar precisamente a la carrera de maestro. Esta elección marca el proyecto de vida de quien decide dedicarse a la enseñanza, porque puede no hacerlo, aunque haya estudiado para ello; dedicarse a la enseñanza implica, entre otras cosas, su ingreso al magisterio; su ubicación en los primeros años; su carrera magisterial (desarrollo profesional); sus últimos años en el servicio, y su jubilación.

### **Ingreso en la profesión docente**

“El ingreso a la carrera docente, se debe dar únicamente por concurso público de pruebas y títulos; debe estipularse el perfeccionamiento continuo con licenciamiento periódico remunerado, debe acordarse una base salarial, los ascensos deben realizarse con base en titulación o habilitación y evaluación de desempeño y la experiencia docente debe ser prerequisite para el ejercicio de cualquier función del magisterio”. (Magaly Robalino Campos y Anton Körner, 2006).

La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicas. La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.

La organización y la estructura de la enseñanza así como las de cada institución escolar, deberían permitir y reconocer al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones

complementarias con tal de que éstas no perjudiquen a la calidad ni a la regularidad de su labor docente.

### **3.1.3 Las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje**

“Al buscar las causas del éxito o fracaso escolar en la enseñanza aprendizaje, se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de recursos de las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros”. (Johnson y Johnson, 1985).

Las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar no solo profesionales, sino y más importante personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

El éxito escolar, de acuerdo con la percepción de Redondo (1997), “requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan”.

Para que esto exista, las instituciones educativas deben tener un proyecto de transformación institucional, que permita tener los elementos necesarios como visión y misión que ayudará a que las metas se cumplan y poder tener un éxito escolar.

### **La Educación**

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

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del

individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

### **La enseñanza**

(Graciela Paula Caldeiro, 2002) “desde una perspectiva cognitiva, en los propósitos del aprendizaje no sólo se consideran los contenidos específicos sobre determinado tema sino también la consideración de las técnicas o estrategias que mejorarán el aprendizaje de tales contenidos. Las decisiones profesionales del docente respecto a la práctica de la enseñanza, inciden de un modo directo sobre el ambiente de aprendizaje que se crea en el aula y están centradas, tanto en las intenciones educativas como en la selección y organización de los contenidos, la concepción subyacente de aprendizaje y el tiempo disponible”.

Enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Para Ausubel, “aprender es sinónimo de comprender e implica una visión del aprendizaje basada en los procesos internos del alumno y no solo en sus respuestas externas. Con la intención de promover la asimilación de los saberes, el profesor utiliza organizadores previos que favorezcan la creación de relaciones adecuadas entre los conocimientos previos y los nuevos. Los organizadores tienen la finalidad de facilitar la enseñanza receptivo significativa, con lo cual, sería posible considerar que la exposición organizada de los contenidos, propicia una mejor comprensión”.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En

este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca.

“De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende” (Arredondo, 1989).

También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan.

## **El Aprendizaje**

La teoría del condicionamiento clásico de Pávlov: “explica como los estímulos simultáneos llegan a evocar respuestas semejantes, aunque tal respuesta fuera evocada en principio sólo por uno de ellos”. La teoría del condicionamiento instrumental u operante de Skinner describe “cómo los refuerzos forman y mantienen un comportamiento determinado”. Albert Bandura describe “las condiciones en que se aprende a imitar modelos”. La teoría Psicogenética de Piaget aborda “la forma en que los sujetos construyen el conocimiento teniendo en cuenta el desarrollo cognitivo”. La teoría del procesamiento de la información de Simon “Si podemos construir un sistema de procesamiento de información con reglas de conducta que lo llevan a comportarse como sistema dinámico que intentamos describir, entonces este sistema es una teoría del niño en un estadio del desarrollo”.

Las diversas teorías nos ayudan a comprender, predecir, y controlar el comportamiento humano y tratan de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de

estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades, en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

Pero, ¿Cuándo una teoría es mejor que otra?

Según LAKATOS (1978), cuando reúne tres condiciones:

- Tener un exceso de contenido empírico con respecto a la teoría anterior, es decir, predecir hechos que aquella no predecía.
- Explicar el éxito de la teoría anterior, es decir, explicar todo lo que aquella explicaba.
- Lograr corroborar empíricamente al menos una parte de su exceso de contenido.

Por consiguiente, lo que caracteriza una buena teoría en la terminología de LAKATOS, programa de investigación progresivo es su capacidad para predecir e incorporar hechos nuevos, frente a aquellas otras teorías o programa de investigación regresivo- que se limitan a explorar lo ya conocido. Un programa puede ser progresivo teóricamente cuando realiza predicciones nuevas aunque no sean corroboradas o empíricamente cuando corrobora alguna de las predicciones. Además, la valoración que se haga de un programa en cada circunstancia histórica dependerá de las predicciones que logre realizar entonces. Un programa progresivo puede dejar de serlo cuando agota su capacidad predictiva y se muestra incapaz de extenderse hacia nuevos dominios. Y, a la inversa, un programa regresivo puede convertirse en progresivo si logra hacer nuevas predicciones parcialmente corroboradas.

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca

participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida.

De acuerdo con Pérez Gómez (1992) “el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas”.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos: los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencias previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

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

El esquema conceptual del género se refiere a la construcción socio-cultural formada a partir del sexo biológico delimitando un nivel de información prescriptiva que se articula en un conjunto de prácticas que configuran el rol de género. Constituidas y constituyentes del ámbito social se codifican en un espectro de significaciones a partir de los cuales los sujetos construyen su identidad. Los colectivos “femenino” y “masculino” se revelan como grupos sociales que determinan la función del rol social. (Gilligan, 1982, 1986; Lyons, 1983; Urwin, 1985; Burman, 1994, Walkerdine, 1981; Burín y Meler, 2000).

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son

impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida. A lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

### **3.1.5 Síntesis**

Las perspectivas de una situación laboral docente en la cual se incluya el mejoramiento de la masa salarial, la capacitación profesional, el equipamiento de centros educativos acorde a las nuevas tecnologías de la información, permitirán tener a docentes satisfechos para poder aplicar la nueva ley de organización educativa intercultural, que permita una reforma de fondo a la educación cuyos resultados son los que espera la sociedad ecuatoriana.

La formación inicial docente, se caracteriza por poner su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Indudablemente, el desarrollo de competencias para el cambio educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerados activamente en su formación.

Además parece que la carrera magisterial no debe iniciar con la decisión individual de participar o no en ella, sino que debería atender sobre la decisión personal de ingresar precisamente a la carrera de maestro. Esta elección marca el proyecto de vida de quien decide dedicarse a la enseñanza, porque puede no hacerlo, aunque haya estudiado para ello; dedicarse a la enseñanza implica, entre otras cosas, su ingreso al magisterio; su ubicación en los primeros años; su carrera magisterial (desarrollo profesional); sus últimos años en el servicio, y su jubilación.

Las decisiones que se contemplen para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar no solo profesionales, sino y más importante personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

Para el hombre y la mujer el género no es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir.

### **3.2 CONTEXTO LABORAL**

“Describen las condiciones sociales, culturales, económicas en las que se encuentra inmerso el sistema educativo. Los cambios producidos para mejorar la calidad educativa no alcanzaron a tener el suficiente impacto cualitativo sobre las prácticas educativas como para revertir el deterioro de esa calidad”. Almandoz y Hirschberg (1992)

La existencia de un nuevo mapa socio laboral de crecimiento sin empleo, segmentación creciente del mercado de trabajo, polarización de las tareas y precarización del empleo constituyen algunas de las circunstancias laborales que afectan a la labor docente.

El funcionamiento del sistema educativo es permanentemente detestar de aquello a lo cual convoca. Por ejemplo, educación obligatoria con escuelas estalladas en su precariedad e inaccesibilidad para una población sumergida en la sobrevivencia.

“Esta inadecuación de la función docente se concreta especialmente en dos niveles de contradicción: la diferencia entre las tareas prescriptas, reales y las formales y lo que se produce en el encuentro entre la formación previa y las condiciones reales de la práctica docente” Almandoz y Hirschberg (1992) (pág. 116).

La situación de un docente parece agravarse cuando a la conflictiva laboral, se le agrega un aumento del auto exigencia. Es decir que la modificación de la inserción vital de un

docente, por ejemplo cambios importantes en la esfera laboral, irán determinando distintas sintomatologías, de acuerdo con las circunstancias y los recursos individuales y colectivos de que se disponga.

“Cuanto menor sea la mediación en el conflicto, mayor será la posibilidad del impacto corporal” (Martínez, Valles, Kohen, 1997, pág. 119).

“La problemática de la salud-enfermedad de los docentes ya ha sido puesta en evidencia desde los años 60 en Europa tal como lo explicitan los estudios sobre el estrés que José Manuel Esteve (1994) recopiló desde ese año en Francia e Inglaterra y que plantearon la problemática del aumento de consultas de salud mental de este sector laboral”.

Para este autor los posibles factores que configuran la presencia del malestar docente pueden clasificarse en factores de primer orden y de segundo orden. Los de primer orden están referidos a aquéllos que inciden directamente sobre la acción del profesor en su clase, generando tensiones asociadas a sentimientos y emociones negativos. Los factores de segundo orden están referidos a las condiciones ambientales, al contexto en el que se ejerce la docencia. La acción de los factores de segundo orden es indirecta y afecta la eficacia docente al promover una disminución de la motivación del profesor en el trabajo, de su implicación y de su esfuerzo.

Se insiste en el hecho de que estos factores aislados pueden no tener significación pero cuando se acumulan influyen fundamentalmente sobre la imagen de sí mismo del profesor, de su trabajo profesional, planteando una crisis de identidad que puede llegar a límites muy severos.

Esteve (1994) acuerda con Ada Abraham “que el encuentro con una práctica de la enseñanza bastante alejada de los ideales pedagógicos asimilados durante el período de formación inicial va a llevar a los profesores a distintas reacciones que clasifica en cuatro grandes grupos”:

1. El predominio de sentimientos contradictorios, sin lograr esquemas de actuación práctica que resuelvan el conflicto entre ideales y realidad.

2. La negación de la realidad debida a su incapacidad de soportar la ansiedad. El profesor va a recurrir a distintos mecanismos de evasión: entre ellos los de inhibición y rutina de su práctica docente.
3. El predominio de la ansiedad al darse cuenta de que carece de los recursos adecuados para llevar a la práctica sus ideales.
4. La aceptación del conflicto como una realidad objetiva, sin mayor importancia que la de buscar respuestas adecuadas dentro del marco de una conducta integrada.

Estas condiciones laborales exponen al maestro a situaciones permanentes de carácter negativo que afectan su persona como resultado de las condiciones psicológicas, sociales e institucionales en las que debe desenvolver su trabajo.

Para Martínez, Valles, Kohen (1997) “Malestar docente es, por lo tanto, el término que ha podido nombrar el complejo proceso en el cual los maestros van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportado a costa de un importante desgaste y sufrimiento” (pág. 111). Según Birgin (1998) “para comprender el malestar docente es necesario integrarlo en las dinámicas más generales de la sociedad” y para Esteve (1994) “cuando usamos la palabra malestar sabemos que algo no anda bien, pero no somos capaces de definir qué es lo que no marcha y por qué”.

Frente a semejante conflictiva se hace necesario estudiar, relevar y medir las características de este fenómeno y su impacto en los propios actores.

Así, Pedrabissi y Santinello (1991) en un estudio sobre una muestra de 167 maestros de escuela primaria buscaron correlacionar los puntajes obtenidos en dos pruebas diferentes (Maslach Burnout Inventory-MBI) y el MISPE (International Matrix of Teacher's Professional Self) y medir “en qué grado los docentes están motivados en su elección profesional, entendiendo que la motivación puede representar un factor anti estrés”.

En este estudio se encontraron correlaciones estadísticas altamente significativas entre el indicador “sí mismo ideal” y “sí mismo real” y los indicadores de niveles de estrés.

En los docentes, la brecha entre ambos, va acompañada con un estado de cansancio emocional así como de una percepción de bajo logro profesional. Por el contrario, la calidad de la relación con los alumnos no parece estar correlacionada con las dimensiones de salud-enfermedad.

Los sujetos además fueron divididos en dos categorías: “motivados” y “no motivados”.

Después de los análisis se observó que los maestros que han elegido libremente su trabajo, tienen menos conflictos entre lo que ellos son y lo que les gustaría ser como docentes, mientras que la brecha está más marcada en el subgrupo de los docentes “no motivados”, quienes han llegado a ser docentes a partir de una segunda opción. Además los maestros “motivados” tienen significativamente menos síntomas de cansancio emocional y sienten que se encuentran más realizados personalmente.

Pedrabissi y Santinello (1991) “acuerdan que los resultados parecen confirmar la investigación de Labarte y Bernard sobre la validez de utilizar la idea de la existencia de la brecha entre “sí mismo ideal” y “sí mismo real” como un indicador de desajuste profesional”.

Los trabajadores insatisfechos, no motivados y sometidos a estrés son propensos a tener más problemas de salud. Las personas enfermas tienden a ser menos productivas, a faltar con mayor frecuencia al trabajo y a sentir más inclinación por cambiar de empleo.

“La satisfacción profesional, la salud, la dedicación al trabajo y la productividad van juntas” (Organización Mundial de la Salud, 1988, pág. 7).

El estrés laboral como estado anímico, podría también distinguirse de sus potenciales consecuencias, tales como una pobre salud mental y física o un rendimiento laboral bajo.

Desde muchas investigaciones se ha mostrado que un estrés laboral prolongado tiene un gran número de determinantes y consecuentes.

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

“La Educación es una tarea compartida de padres y educadores con el fin de llevar acciones educativas de manera conjunta. El equipo educativo y, por tanto, el tutor debe asumir la responsabilidad de facilitar a los padres la participación y la información necesaria para que la familia se sienta vinculada a la gestión escolar, se sienta responsable del proceso educativo de su hijo y el niño perciba una misma línea de acción entre los adultos que lo rodean”. (María del Carmen Caballero. 2004)

En los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en los centros docentes intervienen una serie de variables entre los que podríamos anotar están los padres de familia, las comunidades de aprendizaje, etc., que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, en gran medida, el logro de las intenciones educativas. Otra de estas variables es el ambiente educativo, o entorno como elemento fundamental del proceso educativo.

En la actualidad, más que en ninguna otra época, las diferentes regiones del mundo están conscientes de la necesidad de impulsar y desarrollar procesos educativos que fundamentados en una buena cobertura, calidad e infraestructura, permitan que las personas alcancen los conocimientos, capacidades, y herramientas necesarios para lograr un correcto desarrollo socioeconómico.

### **Comunidad Educativa**

#### **¿Qué entendemos por comunidad educativa?**

“La comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio”. (Art. 15 Ley de Organización Educativa intercultural.2011)

La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

Pienso que las comunidades son una manifestación de la múltiple interrelación que acontece entre los seres humanos. Por ello una la comunidad educativa, más allá de ser una comunidad que gira en torno a un hecho educativo, vendría a ser una experiencia integral de vida y desarrollo.

Las comunidades educativas en general se han preocupado por la persona humana, reconociendo la dignidad de cada uno de sus integrantes; por eso mismo han introducido prácticas democráticas en su gestión y han articulado a las personas con la institución y a la misma con su entorno social. En ese sentido las comunidades educativas se han ido constituyendo paulatinamente en generadoras de cultura para su entorno, a la vez que se han vuelto en consumidoras y productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia.

### **¿Cuál es el sentido de una comunidad educativa?**

Cuando nos preguntamos el para qué de una comunidad educativa recordamos que el acto de educar es un acto vital de entrega para ayudar a construir o rescatar vidas, con la educación se trata de formar hombres y mujeres que sean capaces de vivir en plenitud y con dignidad, asumiendo responsablemente su condición humana.

### **3.2.2 La Demanda de Educación de calidad**

“Para contar con un verdadero sistema de estándares educativos se necesita revisar las competencias fundamentales, para establecer qué es lo que deben saber y saber hacer los niños y niñas en cada año de la educación básica y bachillerato de cada asignatura, y determinar qué niveles de logro de los estándares son inaceptables y cuáles sobresalientes. Además, se requiere construir estándares sobre los recursos necesarios para asegurar el cumplimiento de las metas académicas. Si el Ecuador no tiene metas

claras sobre lo que quiere del sistema educativo, es poco probable que lo consiga”. (PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo FARO, 2006).

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país.

Existen motivos sobrados para pensar que desde la perspectiva de muchos criterios diferentes, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados.

A pesar del acuerdo que puede existir en cuanto a la existencia y magnitud del problema, un análisis más detallado revela que parte de este estriba en que la opinión pública no ha desarrollado un verdadero acuerdo respecto a qué es lo que en efecto, se espera que el sistema educacional obtenga.

### **3.2.3 Políticas Educativas**

#### **La Carta Magna**

La Constitución de Ecuador, aprobada por referendo popular en septiembre de 2008, se encuentra en vigencia, periodo en el cual ha iniciado procesos de cambio en las principales estructuras económicas, políticas y sociales del país.

La Carta Magna, elaborada por una Asamblea Constituyente, con 444 artículos, 30 disposiciones transitorias y un Régimen de Transición de 30 artículos, fue aprobada en referendo el 28 de septiembre de 2008 con el 63,93 por ciento de votos a favor, y entró en vigor el 20 de octubre de aquel año.

Luego de la aprobación popular del texto, la Constituyente designó a los integrantes del Consejo Nacional Electoral y a una Comisión Legislativa, que cumplió las funciones del Congreso hasta que fueron elegidos los integrantes titulares de la institución legislativa.

Ese organismo se denomina Asamblea Nacional Legislativa, nombre que toma el Parlamento según la nueva Constitución, y está compuesto por 130 integrantes, que fueron elegidos en los comicios generales del pasado 26 de abril.

Hasta el momento se han aprobado 33 leyes, algunas de ellas consideradas "fundamentales" para la aplicación de los principios consagrados en la Ley Suprema del Estado, reportó la institución, en la que hay una mayoría parlamentaria del oficialista movimiento País.

Dentro de las leyes que debían ser emitidas en el plazo de 360 días contados a partir de la vigencia de la Constitución, la Asamblea aprobó las normativas referentes al funcionamiento de la Corte Constitucional, la Ley de la Defensoría Pública y la Ley de Seguridad Pública, del Estado, los recursos hídricos, a la minería o a la educación, han sido aprobadas y se encuentran en procesos de diálogo con distintos sectores sociales.

Uno de los elementos que identifica al nuevo régimen constitucional de Ecuador es la inclusión de los llamados "derechos del buen vivir", que incluyen cuestiones como la inclusión y la equidad, la educación, la salud, la seguridad social, el hábitat y la vivienda, la cultura, la cultura física y el tiempo libre, aunque aún no se han hecho visibles los resultados.

Con la publicación de la nueva Constitución quedó derogada la aprobada por otra Asamblea Constituyente en 1998, pero que no fue sometida a consulta popular. (EFE)

Se trata de un consenso histórico, que democratizará al Estado, al reconocerse las diversas nacionalidades y culturas existentes en el país, sin imposiciones.

"La plurinacionalidad es una propuesta de Estado en el cual se reconocen los pueblos, nacionalidades y sectores que componen el Estado unitario ecuatoriano" se enfatiza que

estos conceptos no se contraponen. Estas definiciones se recogen en un manifiesto, el cual indica que este reconocimiento no supone alteraciones territoriales, pues el Estado es único e indivisible y cualquier interpretación de autonomías carecería de sustento y validez jurídica e instrumental.

## **Plan Nacional de Desarrollo**

“El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. El Plan cuenta con 12 Estrategias Nacionales; 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos para el Buen Vivir”.

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

El cumplimiento de este plan nacional de desarrollo, permitirá que nuestro país adopte un marco legal que ayude a poner las políticas y objetivos sobre los cuales se encarrilara la planificación y desarrollo del país, con las cuales se normará las leyes que otorgará al pueblo mecanismos de apoyo del buen vivir.

El Plan fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

## **DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional)**

### **Información General**

“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.” <http://www.educacion.gov.ec>

Este organismo permite formular los diagnósticos y necesidades de la formación profesional complementaria de los docente, amparados en el marco legal de la política 7 del plan decenal de educación que ayuda al docente en los procesos de profesionalización con personal que sea especialista en su campo como por ejemplo currículo.

Sistema nacional de evaluación (SER) con instituciones legalmente probadas que utilicen técnicas y herramientas adecuadas para verificar con transparencia los conocimiento, habilidades y actitudes de los estudiantes y que esta permita tener una mejor visión de donde se encuentra la educación ecuatoriana.

### **Plan Decenal de Educación**

“Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo”. (ME. 2006)

A veces nos quejamos de que en nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos sectores, el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: “aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6%”. (ME. 2006)

En este sentido, el Presidente Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que es en lo que el pueblo está de acuerdo y en este sentido se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan.

## **Ley de Educación**

“La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación”. (LOEI, 2011)

Por la revalorización de la profesión docente permitirá que esta nueva ley de educación, se que simplifiquen los procesos en el sistema educativo, y el cumplimiento de los principios y derechos a una educación de calidad a recibir por parte de los estudiantes y la debida capacitación profesional del docente y el racionamiento del tiempo del maestro al tener un sueldo acorde a sus necesidades y no la búsqueda permanente de espacios de trabajo en otras instituciones.

También se tratarán otros puntos de interés de la Ley, como la redefinición de los niveles de educación –inicial, básica y bachillerato unificado–, la creación de una estructura sólida de derechos y obligaciones de los actores educativos, el fortalecimiento de la regulación de la educación particular y la constitución de entidades como el Instituto Nacional de Evaluación, la Casa de las Lenguas Ancestrales y la Escuela Superior de Pedagogía.

El proyecto de Ley de Educación del gobierno plantea una reforma importante al sistema de ingresos, escalafón y promociones del magisterio, con la finalidad de brindar a las docentes oportunidades para que se reconozca su esfuerzo y su desempeño, sin menoscabar derechos sino al contrario ampliando beneficios reales.

## **Nuevo escalafón**

El escalafón propuesto contempla cuatro categorías para el maestro, a las cuales se accede según las funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación. Dentro de cada categoría, a su vez se establecen diferentes niveles salariales, que pueden ser alcanzados de acuerdo con los méritos y los resultados de las evaluaciones.

Con un número de niveles que pueden ser superados en menor plazo (12 años), y un sistema que premia los logros profesionales, el nuevo escalafón garantiza la revalorización docente. La vigencia del nuevo escalafón de ninguna manera producirá rebajas salariales, sino que implicará nuevas oportunidades. Debe recordarse que la Constitución prohíbe cualquier reducción de los sueldos, más allá de que este gobierno ha demostrado que su intención ha sido siempre mejorar las condiciones de vida de los maestros.

La implementación del nuevo escalafón sería progresiva.

La nueva Ley también brinda a los miembros del magisterio mejores posibilidades de acceder a diferentes puestos, a través de concursos de méritos y oposición con reglas claras: docente mentor, subdirector, vicerrector, inspector, subinspector, asesor educativo, auditor educativo.

Los concursos para rectores y directores estarán abiertos a los miembros del magisterio y a educadores que no estén en carrera docente pública, siempre con rigurosas condiciones.

## **El ingreso al magisterio**

“Art. 93.- La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que

tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fisco misionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.”. (LOEI. 2011)

Art. 94.- Requisitos.- Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- b. Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley;
- c. Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente;
- d. Constar en el registro de candidatos elegibles;
- e. Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y,
- f. En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

En la Ley se confirma además la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural (antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo), y en cambio se implementa el servicio rural obligatorio de un año, en un esquema similar al de los médicos.

Con el mismo sentido de evitar el alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que se le presta el servicio, en los concursos de méritos y oposición se concede bonificación a quienes residen en el lugar de la vacante.

Así mismo, se bonifica a quienes hayan trabajado por más de tres años en la zona rural y soliciten su cambio, y a quienes tengan alguna discapacidad certificada.

Quienes tengan enfermedad grave o sufran un riesgo personal grave, debidamente certificados, podrán pedir cambio inmediato de lugar de trabajo.

El proyecto de Ley también abre la posibilidad de que bachilleres o profesionales no docentes puedan enseñar en el sistema educativo, pero solo en casos excepcionales en

los que no existan profesionales docentes que puedan asumir la labor; en estos casos, se entregará un nombramiento provisional por seis años, lapso dentro del cual el bachiller deberá obtener su título profesional. Cabe resaltar que las vacantes del magisterio serán llenadas por concursos siempre.

Sueldo acorde con la responsabilidad del Maestro, además de la Ley de Educación, en la asamblea nacional hay otra Ley que interesa a los maestros, pues establece mejoras salariales notables: el proyecto de Ley orgánica del servicio Público (Losep), que reforma la Ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y que ha sido preparado por la secretaría nacional de técnica de desarrollo de recursos Humanos y remuneraciones (SENRES).

Dicha Ley en general excluye la regulación de los aspectos laborales de los docentes, para cuestiones como ingresos al magisterio, promoción y evaluación, entre otros. En lo único que toca a los maestros es en la unificación y en la homologación salarial.

Por una parte, la unificación implica que la gran cantidad de rubros que componen el sueldo de un maestro se agrupen en una sola cantidad total, para permitir mayor simplicidad y transparencia, así como para permitir que los aportes a la seguridad social se hagan sobre un rubro real, de manera que se garantice una jubilación mucho más digna.

“QUINTA.- A partir de la promulgación de la presente Ley, la Autoridad Educativa Nacional realizará la homologación salarial de docentes públicos, de conformidad con la escala salarial definida por la autoridad en materia de remuneraciones del servicio civil, en coordinación con el Ministerio de Finanzas. El sueldo unificado contendrá todos los componentes de remuneración vigentes a la promulgación de esta Ley, con estricta observación en lo contemplado en el Mandato 2”. (LOEI, Pág. 42)

Por otra parte, la homologación implica que los sueldos de los maestros sean equiparados con los de otros servidores públicos. Hoy en día, un auxiliar de servicios recién ingresado al sector público gana casi 480 dólares, es decir, mucho más que un docente ingresado en quinta categoría, que gana 330; por respetable que sea la labor de

los auxiliares de servicio, hay que reconocer que al maestro se le exigen mayores responsabilidades y estudios.

La homologación servirá para aumentar los sueldos de los maestros al ingreso a la carrera educativa pública. No podría ni siquiera pensarse en bajar sus ingresos, pues la constitución lo prohíbe, más allá de que ese no es el espíritu de la reforma ni del gobierno de la revolución ciudadana, que ha luchado incansablemente por transformar las condiciones de vida y profesionales de los maestros.

### **3.3.4 Políticas Micro Institucionales**

#### **La Administración Educativa**

Como ciencia que es, la educación y sus actores (alumnos, docentes, institución, etc.) necesitan de un proceso que los ayude a cumplir sus objetivos. La Administración Educativa, es definida por Ugalde (1979) como, "proceso que, en su relación, comporta varias acciones, encadenadas, como un conjunto coherente y ejecutadas para obtener del sistema educativo el máximo rendimiento posible". (Ugalde, 1979, Pág. 75).

Es decir la administración educativa constituye, fundamentalmente, las actividades, los medios, los actores, etc. involucrados en la educación que buscan principalmente la excelencia de dicha ciencia.

La Administración Educativa favorece el dinamismo y la eficiencia, procura utilizar al máximo los recursos con los que cuenta, coordina a quienes en ella se encuentran, en busca de un objetivo común.

Como se ha mencionado la Administración Educativa es un proceso, y como tal sigue pasos o fases claramente definidas: planificación, organización, dirección coordinación, ejecución, control.

### **3.3.5 Síntesis**

Como hemos anotado la educación es una tarea compartida de padres y educadores con el fin de llevar acciones educativas de manera conjunta.

La comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio.

Para contar con un verdadero sistema de estándares educativos se necesita revisar las competencias fundamentales, para establecer qué es lo que deben saber y saber hacer los niños y niñas en cada año de la educación básica y bachillerato de cada asignatura, y determinar qué niveles de logro de los estándares son inaceptables y cuáles sobresalientes.

La Constitución de Ecuador, aprobada por referendo popular en septiembre de 2008, se encuentra en vigencia, periodo en el cual ha iniciado procesos de cambio en las principales estructuras económicas, políticas y sociales del país.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, es el instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

La ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación.

Por la revalorización de la profesión docente, que simplifican los procesos en el sistema educativo, y resguardan el cumplimiento de los derechos a la educación.

La propuesta contempla cambios revolucionarios como un nuevo modelo de gestión del sistema educativo, desconcentrado, que garantiza la correcta administración del sistema educativo y facilita los trámites.

El proyecto de Ley de Educación del gobierno plantea una reforma importante al sistema de ingresos, escalafón y promociones del magisterio, con la finalidad de brindar a las docentes oportunidades para que se reconozca su esfuerzo y su desempeño, sin menoscabar derechos sino al contrario ampliando beneficios reales.

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

La formación de docentes de los niveles preprimaria y primario estaba a cargo de los Colegios e Institutos Normales de nivel medio hasta que en 1991 se convirtieron en Institutos Pedagógicos mediante el acuerdo Ministerial N° 459/91.

La formación docente se encuentra regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano. Dichos principios están explicitados en tres documentos básicos:

- La Constitución Política del Estado,
- La Ley de Educación (15 de abril de 1983), y
- La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (el 2 de agosto de 1990)

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 7 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, -DIPROMEPS, 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, 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 lo 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.

### **3.3.1 Definición**

#### **¿Qué son las competencias?**

“Es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de

los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo”. (Laura Frade, 2007)

La respuesta a esta cuestión no es fácil, habida cuenta, como ya hemos insinuado, de las múltiples y diferentes definiciones que podemos encontrar respecto a este término, amén de la implicación en su definición de otros términos igualmente polisémicos, de los que necesariamente hay que discernir.

Los diferentes enfoques no tienen que ser la justificación simple de dicha diversidad conceptual. Estamos obligados a realizar una equiparación conceptual para poder abordar las implicaciones derivadas de las competencias en el campo de la formación profesional y ocupacional hoy.

### **3.3.2 Competencias Profesionales**

No es fácil acotar el concepto de competencia, cuando una somera revisión de la literatura sobre este campo, además de evidenciar los continuos esfuerzos dedicados a esta tarea y los diferentes vaivenes habidos en su concreción desde lo psicológico, pedagógico, laboral, social, etc., indican que este término no es unívoco.

Por otra parte, también es importante destacar que en cada definición existen supuestos previos o unos niveles de abstracción distintos con los que cada autor opera. Esta diferenciación inicial, que implica diferentes parámetros de referencia, provoca que el resultado conceptual, obviamente, sea diferente.

Además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos - capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc.- que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno dificultades semánticas.

Sea como fuere, al margen de la problemática particular del concepto, y al margen de la revisión histórica que podríamos realizar al respecto, lo que nos interesa en este momento es realizar un intento de clarificación en este campo. Para ello, con independencia de otros procedimientos, vamos a recurrir al análisis lexicológico del

término, el análisis de algunas definiciones significativas al respecto, la revisión de algunos enfoques, para culminar finalmente con la diferenciación de las competencias de otros conceptos asociados.

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

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: **aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.** (Jacques Delors, Pág. 34)

- “**Aprender a conocer.** Combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.” (Jacques Delors, Pág. 34)

Se basa en los conocimientos generales adquiridos y con la posibilidad de seguir aprendiendo a través de toda la vida.

- **Aprender a hacer** a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia. (Jacques Delors, Pág. 34)
- **Aprender a vivir juntos** desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. (Jacques Delors, Pág. 34)
- **Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de

responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar. (Jacques Delors, Pág. 34)

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

### **3.3.4 Competencias Profesionales Docentes**

“La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio”. (Ricardo Fernández Muñoz, 2009)

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

En el informe publicado por la OCDE en el año 1994 sobre «Calidad en la enseñanza» se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: «los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores. La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores... El alcance de estos desafíos y demandas y el

ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios – dramáticos en algunos países– tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor».

Escolano Benito (1996: 44-46), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

- **El primero es un papel técnico**, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.
- **El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.
- **Finalmente, el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar**. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, partenaire o terapeuta.

En esta primera aproximación al rol del docente nos podemos cuestionar: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción,

un juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

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

“El Ecuador de hoy, demanda un estado estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la constitución. Un nuevo y mejor estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo”. (Instituto de Altos Estudios Nacionales, 2010)

Así lo expresa el Comité de Expertos en Administración Pública de la Organización de las Naciones Unidas: “las reformas a los servicios civiles contemporáneos están particularmente relacionadas con las reformas administrativas centradas en la acción estratégica, el fortalecimiento de las instituciones de gobierno y los procesos de toma de decisiones, coordinación y eficiencia del sector público”.

Para potenciar el Sistema de servicio público en nuestro país, se requiere analizar los déficits de competencias que puedan presentar los servidores de las diferentes instituciones en el desempeño de sus labores, de forma que se pueda rescatar sus aspectos positivos más importantes y significativos, para fortalecer el desarrollo organizacional administrativo. Este es el objetivo central de la encuesta implementada, establecer el déficit de competencias laborales en los diferentes puestos tipo de las instituciones del gobierno central.

La educación básica es un problema que se plantea, lógicamente, en todos los países, incluidos los industrializados. Desde este nivel de la educación, los contenidos tienen que fomentar el deseo de aprender, el ansia y la alegría de conocer y, por lo tanto, el afán y las posibilidades de acceder más tarde a la educación durante toda la vida.

Llegamos así a lo que representa una de las principales dificultades de toda reforma, es decir, cuál es la política que se debe llevar a cabo con respecto a los jóvenes y adolescentes que acaban la enseñanza primaria, durante todo el periodo que transcurre hasta su entrada en la vida profesional o en la universidad. ¿Nos atreveríamos a decir que estos tipos de enseñanza llamada secundaria son, en cierto sentido, los “impopulares” de la reflexión sobre la educación? De hecho, son objeto de innumerables críticas y generan buen número de frustraciones.

Entre los factores que perturban se pueden citar las necesidades en aumento y cada vez más diversificadas de formación, que desembocan en un rápido crecimiento del número de alumnos y en un atascamiento de los programas. Aquí está el origen de los clásicos problemas de masificación, que los países poco desarrollados tienen gran dificultad en resolver tanto en el plano financiero como de organización.

También se puede citar la angustia del egreso o de las salidas, angustia que aumenta la obsesión de acceder a la enseñanza superior, como si se estuviese jugando a todo o nada. El desempleo generalizado que existe en muchos países no hace más que agravar este malestar. La Comisión destacó lo preocupante de una evolución que lleva, en medios rurales y urbanos, en países en vías de desarrollo e industrializados, no sólo al desempleo sino también al subempleo de los recursos humanos.

En mi opinión, sólo se puede salvar esta dificultad mediante una diversificación muy amplia en la oferta de trayectorias. Esta orientación se corresponde con una de las principales preocupaciones de la Comisión, que consiste en valorar los talentos de todo tipo, de forma que se limite el fracaso escolar y se evite el sentimiento de exclusión y de falta de futuro a un grupo de adolescentes demasiado numeroso.

Entre las distintas vías que se ofrecen deberían figurar las ya tradicionales, más orientadas hacia la abstracción y la conceptualización, pero también las que,

enriquecidas por una alternancia entre la escuela y la vida profesional o social, permiten sacar a la luz otro tipo de talentos y gustos. En cualquier caso habría que tender puentes entre esas vías, de manera que se pudieran corregir los errores de orientación que con harta frecuencia se cometen.

Desde este mismo punto de vista habrá que ver asimismo la enseñanza superior. Lo primero que hay que señalar es que, junto a la universidad, existen en muchos países otro tipo de centros de enseñanza superior. Unos se dedican a seleccionar a los mejores, otros se han creado para impartir una formación profesional muy concreta y de calidad durante ciclos de dos a cuatro años. Sin duda esta diversificación responde a las necesidades de la sociedad y la economía, expresadas a nivel nacional y regional.

Respecto a la masificación que se observa en los países más ricos, no puede haber una solución política y socialmente aceptable en una selección cada vez más severa. Uno de los principales defectos de esta orientación es que son muchos los jóvenes de ambos sexos que se ven excluidos de la enseñanza antes de haber conseguido una titulación reconocida y, por lo tanto, en una situación desesperante, puesto que no cuentan ni con la ventaja de una titulación ni con la compensación de una formación adaptada a las necesidades del mercado de trabajo.

Hace falta, por consiguiente, una gestión del desarrollo de los recursos humanos, aunque tenga un alcance limitado, mediante una reforma de la enseñanza secundaria que adopte las grandes líneas propuestas por la Comisión.

La universidad podría contribuir a esta reforma diversificando su oferta:

- Como lugar de ciencia y fuente de conocimiento que llevan a la investigación teórica o aplicada, o a la formación de profesores;
- Como medio de adquirir calificaciones profesionales conforme a unos estudios universitarios y unos contenidos adaptados constantemente a las necesidades de la economía, en los que se aúnen los conocimientos teóricos y prácticos a un alto nivel;
- Como plataforma privilegiada de la educación durante toda la vida, al abrir sus puertas a los adultos que quieran reanudar los estudios, adaptar y enriquecer sus

conocimientos o satisfacer sus ansias de aprender en todos los ámbitos de la vida cultura I;

- Como interlocutor privilegiado en una cooperación internacional que permita el intercambio de profesores y estudiantes, y facilite la difusión de la mejor enseñanza mediante cátedras internacionales.

De esta forma la universidad superaría la oposición que enfrenta erróneamente la lógica de la administración pública y la del mercado de trabajo.

Además encontraría de nuevo el sentido de su misión intelectual y social en la sociedad, siendo en cierto modo una de las instituciones garantes de los valores universales y del patrimonio cultural. La Comisión cree que éstas son razones pertinentes para abogar en favor de una mayor autonomía de las universidades.

### **3.3.6 Síntesis**

Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social. Se desea por tanto afirmar su convicción respecto a la función esencial de la educación en el desarrollo continuo de la persona y las sociedades, no como un remedio milagroso -el “Ábrete Sésamo”, de un mundo que ha llegado a la realización de todos estos ideales- sino como una vía, ciertamente entre otras pero más que otras, al servicio de un desarrollo humano más armonioso, más genuino, para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, las incomprensiones, las opresiones, las guerras, etc.

Deseo compartir con el gran público esta convicción mediante sus análisis, sus reflexiones y sus propuestas, en un en que las políticas de educación son objeto de vivas críticas o son relegadas, por razones económicas y financieras, a la última categoría de prioridades.

Quizá no sea necesario recalcarlo, pero se ha pensado ante todo en los niños y los adolescentes, en aquellos que el día de mañana tomarán el relevo de las generaciones adultas, demasiado inclinadas a concentrarse en sus propios problemas. La educación es también un clamor de amor por la infancia, por la juventud que tenemos que integrar en

nuestras sociedades en el lugar que les corresponde, en el sistema educativo indudablemente, pero también en la familia, en la comunidad de base, en la nación. Hay que recordar constantemente este deber elemental para que inclusive las decisiones políticas, económicas y financieras lo tengan más en cuenta. Parafraseando las palabras del poeta, el niño es el futuro del hombre.

Al final de un siglo caracterizado por el ruido y la furia tanto como por los progresos económicos y científicos, por lo demás repartidos desigualmente, en los albores de un nuevo siglo ante cuya perspectiva la angustia se enfrenta con la esperanza, es imperativo que todos los que estén investidos de alguna responsabilidad presten atención a los objetivos y a los medios de la educación. Se considera las políticas educativas como un proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, de la capacidad técnica, pero también, y quizás sobre todo, como una estructuración privilegiada de la persona y de las relaciones entre individuos, entre grupos y entre naciones.

Al aceptar el mandato que les fue confiado, se adoptaron explícitamente esta perspectiva y, apoyados en argumentos, se destaca la función central de la UNESCO, conforme a la idea fundacional que se basa en la esperanza de un mundo mejor, capaz de respetar los derechos del hombre y la mujer, practicar el entendimiento mutuo y hacer del progreso del conocimiento un instrumento de promoción del género humano, no de discriminación.

# **METODOLOGÍA**

## **4. METODOLOGÍA**

La metodología describe y analiza los métodos que sirven para formar un criterio científico utilizado en la conducción de cualquier investigación (Maurice de la Mora, pág. 214), estableciendo que existe un método capaz de utilizar como ayuda en la investigación que se plantea.

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

El actual estudio se encuentra bajo una modalidad de un proyecto factible establecido por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) la cual considera como un análisis sistemático que explica sus causas haciendo uso de métodos característicos para el desarrollo de presente trabajo investigativo por lo tanto se utilizará el diseño mixto ya que es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema” (Tedddlie y Tashakkori, 2003);

Este enfoque se complementó con el método de tipo descriptivo es decir “los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad” (Maurice de la Mora. Pág. 96), en algunos de los casos se los realizo en sus lugares de trabajo y otros en sus hogares, un caso se lo realizo vía telefónica debido a imprevistos surgidos por el encuestado en este sentido se trata de las investigaciones a partir de datos originales o primarios.

Para extraer los datos de este tipo de investigación se utiliza el método de encuestas y entrevista.

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

#### **Población**

(Maurice de la Mora, 2002) define la población como “Un grupo de personal o cosas similares en uno o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio (pag.196). De acuerdo a lo expuesto, los sujetos que participaron en la investigación estuvo conformada por los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en Ciencias de la Educación en las menciones que actualmente están vigentes: Educación General

Básica, Químico Biológicas, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias humanas y Religiosas, educación Infantil durante los años comprendidos 2005 al 2010; así como a empleadores directivos de instituciones educativas en las que trabajan los ex-estudiantes de la UTPL sean estos (rector, director, vicerrector, subdirector, coordinador académico, coordinador de área, personas que conozcan cuestiones, de desenvolvimiento profesional y personal de los docentes).

## **Muestra**

El Gran Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española (1991) la define como “pequeña cantidad que se toma de una población a fin de conocer un estimado de algo” (p.742).

De acuerdo a las características que presenta la población se selecciono como muestra un listado de titulados que es proporcionado por parte del equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, la misma que de acuerdo a las provincias del Ecuador se planifico distribuir a cada egresado un total de 10 titulados para la investigación, pero por tratarse de un limitante se ha considerado únicamente 5 titulados en el presente trabajo investigativo.

Las personas investigadas en el presente trabajo son aquellas que pertenecieron a la Universidad Técnica Particular de Loja del Centro Regional de Santo Domingo de los Tsáchilas. En las diferentes menciones de ciencias de la educación.

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

### **4.3.1 Técnicas**

La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta, la cual según Maurice de la Mora(2002), consiste “en someter a un grupo o a un individuo a un interrogatorio invitándoles a contestar una serie de preguntas del cuestionario” (pag.214) La encuesta fue aplicada de manera individual a cada titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los años 2005 al 2010 y a los empleadores o directivos de las instituciones en las que ellos trabajan, siendo en dos casos ellos quienes registraban sus respuestas , en otros dos casos los encuestadores registraban sus

respuestas previas a la entrevista, otro caso se realizo mediante vía telefónica; para lo cual se les dio el tiempo necesario para obtener los resultados.

El método estadístico se utilizo como técnica de investigación para el análisis e interpretación de los datos recopilados

Otra técnica fue la observación directa ya que se utilizo el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así poder los objetivos planteados en la investigación.

“La Entrevista es un intercambio conversacional entre dos o más personas con la finalidad de obtener información, datos o hechos sobre el problema y la hipótesis” Define Maurice de la Mora (pág. 216) este método se realizo en dos de casos en especial con los empleadores/directivos de las instituciones en las que trabajan los titulados.

#### **4.3.2 Instrumentos**

Para la obtención de los datos requeridos se utilizó como instrumento cuestionarios los mismos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Un cuestionario Maurice de la mora. (2002), lo define “Como una hoja de cuestiones o preguntas ordenadas y lógicas que sirven para obtener información objetiva de la población” (pag.215)

Se plantearon dos cuestionarios:

-Cuestionario 1. Para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

-Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las instituciones educativas.

Con este instrumento se trata de conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en ciencias de la educación, así como de explorar las relaciones personales con sus empleadores o directivos de las instituciones donde se desenvuelven

Para este instrumento con respuestas en estimados en la mayoría de las preguntas eran de encerrar en un círculo el literal correspondiente a la respuesta acorde a su realidad.

Hubo un caso en el que se debió utilizar el teléfono celular por no poder contactarse personalmente.

#### **4.4 Recursos**

##### **4.4.1 Humanos**

Entre los recursos humanos de la presente investigación están : los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja en la Escuela de Ciencias de la Educación durante los años 2005 al 2010, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, cuenta con 5 titulados quienes fueron distribuidos por el equipo planificar de la escuela de Ciencias de la Educación. Los mismos que fueron localizados y entrevistados ofreciendo una gentil colaboración en este trabajo.

Tenemos también a los empleadores en este caso a los directivos de las instituciones en las cuales ellos laboran. Y a la autora de la presente investigación.

El aporte de mi tutor fue fundamental en esta investigación con las debidas correcciones y orientaciones en el desarrollo del presente trabajo investigativo.

##### **4.4.2 Institucionales**

La Universidad Técnica Particular de Loja en donde se realizo la primera asesoría del presente trabajo investigativo

Las instituciones educativas que estuvieron presentes en este trabajo como son: Instituto Tecnológico Superior “Julio Moreno Espinoza”, Instituto educativo Particular Mixto “Vicente Rocafuerte”, Escuela Fiscal Mixta Cesar Silva.

La Biblioteca Municipal en donde se recogió información tanto de textos y por el servicio de internet.

##### **4.4.3 Materiales**

Los materiales que contamos en la presente investigación son:

- Cuestionario, que nos permitió recopilar la información de parte los titulados.
- Cámara fotográfica la misma que se utilizó para tomar fotografías que luego servirán como anexos y pruebas en la investigación.
- Guía de elaboración del proyecto la cual nos oriento en el desenvolvimiento del presente trabajo investigativo aquí encontramos toda la información necesaria para trabajar.
- Grabadora, con la cual pude obtener información más real ya que muchos de los comentarios de nuestros encuestados fueron receptados aquí para un posterior análisis.
- Computadora, mecanismo que utilicé en la elaboración de la investigación.
- Textos, de los cuales obtuve información valiosa de los temas en investigación.
- Internet, fuente de información científica que me permitió desarrollar e investigar.
- Revistas, otro material de importancia en el desarrollo por sus aportes como medio de consulta.
- Celular, mecanismo que sirvió de medio para poder contactar a os encuestados.
- Guía Telefónica, mecanismo de información para determinar la residencia de los encuestados.
- Medios de transporte, mediante el cual se pudo llegar a entrevistar a los titulados.

#### **4.4.4 Económicos**

En lo relacionado a los recursos económicos tenemos que considerar que se realizar gastos en cuanto a materiales como aspectos relacionados con la educación como curso de internet para poder actualizarnos en lo referente al programa de Excel y realizar la investigación la elaboración de tablas

También se realizo gastos de transporte para llegar al lugar de trabajo de los titulados

En la impresión de documentos para revisar, y así mismos gastos en el anillado e impresión de documento de la tesis.

Se añade gastos de consultas extras de internet. Viajes a las asesorías en los diferentes centros uno en la ciudad Loja y otro en la ciudad de Quito.

#### **4.5 Procedimiento**

El proceso de elaboración del presente trabajo investigativo, comenzó con la primera asesoría en la ciudad de Loja, ya que aquí nos proporcionaron el folleto y las orientaciones generales para el desenvolvimiento del mismo.

La investigación se la realiza en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, con la participación de los egresados del centro asociado de Santo Domingo de los Tsáchilas de la UTPL.

A cada egresado se le proporcionó una lista de los titulados en ciencias de la educación con los respectivos nombres y datos adicionales para poder contactarlos en otros casos se debió buscar en otras fuentes de información como; internet, guía telefónica, el mismo centro regional, etc.

Los instrumentos de la encuesta: los cuestionarios debían ser descargados del EVA tanto de los titulados como de los empleadores.

Una vez localizados los titulados se procedió a realizar las encuestas, y entrevistas a los titulados y sus empleadores, las mismas que se desarrollaron en un ámbito de armonía y cooperativismos.

A la presente investigación se la enriqueció con la elaboración del marco teórico cuya información científica estaba basada en la situación laboral de los docentes, su contexto laboral y las necesidades de formación del docente.

Una vez obtenidos los datos se procedió a la elaboración del informe que se debía enviar a al programa de investigación, los mismos que nos sirvió para la tabulación de la tablas estadísticas y determinar así los resultados que estos arrojaban y proceder a la elaboración del análisis, conclusiones y recomendaciones.

Con asesoría del tutor de tesis se procedió a la revisión de los apartados correspondientes de la investigación las mismas que fueron por correo electrónico y presencial en la ciudad de Quito.

# **INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

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

### 5.1 Caracterización socio demográfica

#### Titulación de los investigados/titulados de la escuela de ciencias de la educación

<b>NIVEL PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	4	80
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	1	20
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra Mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

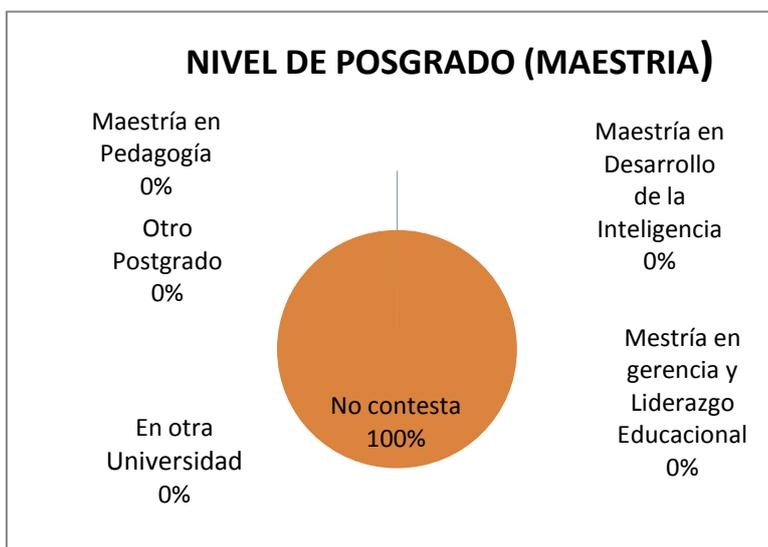
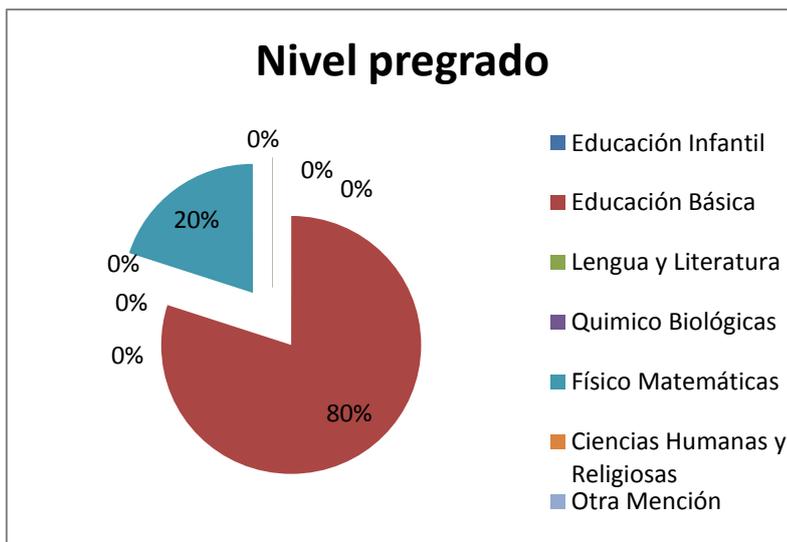
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en gerencia y Liderazgo Educativo	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Postgrado	0	0
En otra Universidad	0	0
No contesta	5	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

<b>NIVEL DE POSTGRADO (DIPLOMADO)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	0	0
Diplomado	0	0
En otra universidad	0	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	5	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 1**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



En el Sistema nacional de educación, según datos estadísticos del SINEC “en el período lectivos 2004 – 2005 laboran 194.987 docentes, de los cuales el 38.8 % son hombres y 61.2% mujeres.

Del total de la población docente del país, el 81.8% poseen título docente y el 17.98% no tiene título docente.

Analizado el porcentaje de profesores con título docente se encuentra que en el 2004 – 2005 los maestros formados en las universidades corresponden al 53,32%, en los Institutos Superiores Pedagógicos el 17,3%, bachilleres en ciencias de la educación el 9.4% y, con título de post grado el 1.78%.

La tasa promedio de crecimiento anual de docentes en el período 2000 - 2005 es de 1.02%.”

Como un análisis de los titulados en relación al nivel de pregrado se establece que los titulados en Ciencias de la Educación ejercen la mención de Educación Básica con un porcentaje del 80%, siguiéndole en segundo lugar la mención de Físico Matemáticas con un 20%, lo que se establece una gran incursión en la mención de Educación básica, debido a una gran demanda en el país de licenciados en Educación Básica.

Además en la tabla 1 se establece que de los titulados encuestados no presentan maestría ya que en su mayoría obtuvieron su titulación a mediados del año 2010 pero no descartaron la posibilidad de continuar con sus estudios.

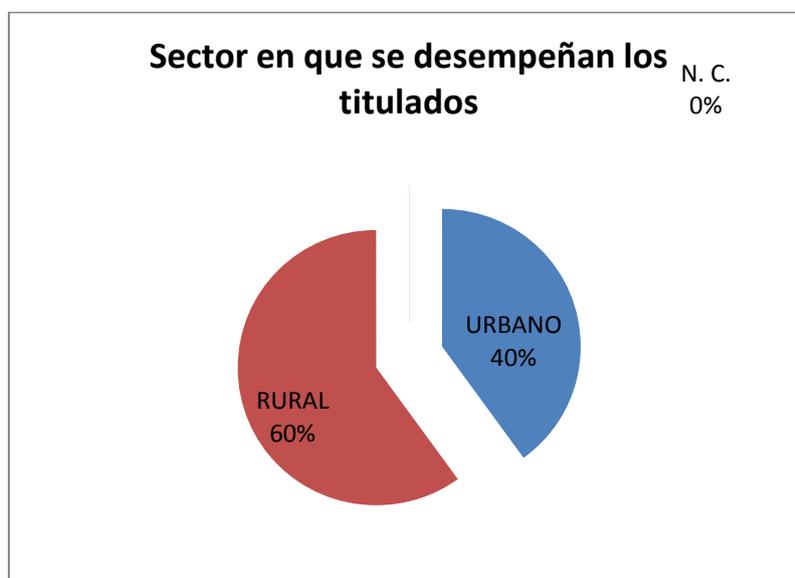
### Sector en que se desempeñan los titulados en Ciencias de la Educación

TITULADOS		
SECTOR	f	%
URBANO	2	40
RURAL	3	60
N. C.	0	0

**TABLA N° 2**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN :** Betty Jaramillo(2011)



“En el proyecto de Ley se confirma además la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural (antes cada maestro debía trabajar sus tres primeros años en el campo), y en cambio se implementa el servicio rural obligatorio de un año, en un esquema similar al de los médicos.”(ME. 2011)

A pesar que en la nueva ley de educación se establece que los aspirantes al magisterio deben realizar un año rural para ingresar al magisterio, los titulados encuestados desde ya en su mayoría es decir que un 60% de ellos laboran en el sector rural y un 40% en el sector urbano, muchos de los cuales, antes de obtener su titulación ya ejercían su profesión como docentes; lo que les permite seguir prestando sus servicios en esta plaza educativa.

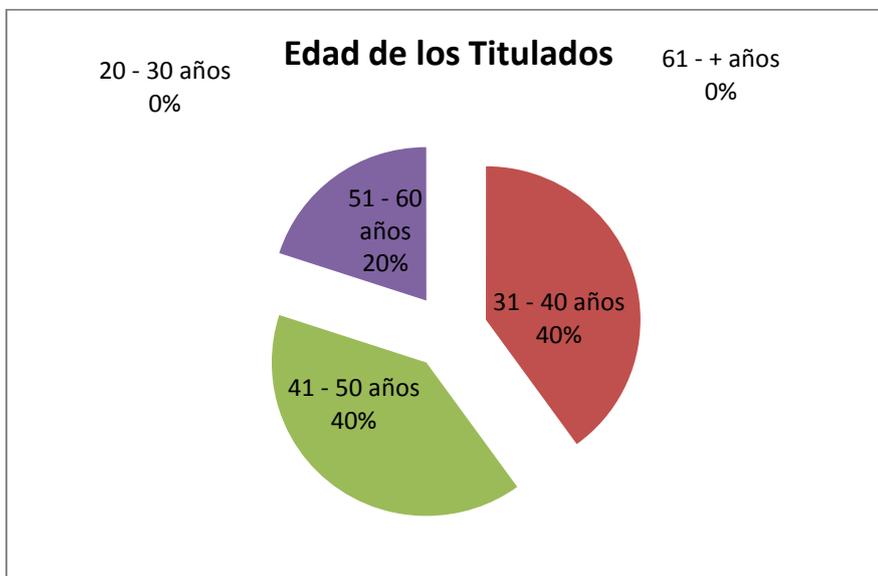
**Edad de los titulados**

Edad en años cumplidos	f	%
20 - 30 años	0	0
31 - 40 años	2	40
41 - 50 años	2	40
51 - 60 años	1	20
61 - + años	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 3**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, cuya modalidad es a distancia, los resultados referentes a la edad en la mayoría de ellos son personas adultas que por razones múltiples dejaron de estudiar se establece de acuerdo a los datos en la tabla 3 que al referirse a su edad: tenemos que 20-30 años no hay personas en esta edad que

obtuvieron la titulación , en relación a aquellas personas entre 31-40 años con 40% y 41-50 años con el 40% que es la edad promedio en la que se encuentran los titulados, el 20% restante existe de un titulado cuya edad está entre 51-60 años.

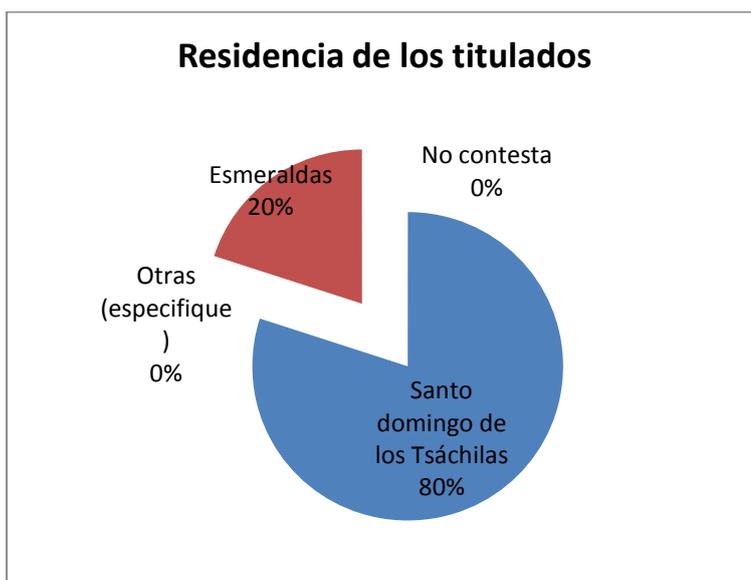
### Residencia de los titulados

Provincia	f	%
Santo domingo de los Tsáchilas	4	80
Esmeraldas	1	20
Otras (especifique)	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 4**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



De acuerdo a los datos de los titulados en la Tabla N° 4 existe un 80 % que residen en Santo Domingo de los Tsáchilas y un 20% que equivale a un titulado que reside en la Provincia de esmeraldas.

“Con el mismo sentido de evitar el alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que se le presta el servicio, en los concursos de méritos y oposición se concede bonificación a quienes residen en el lugar de la vacante”. (ME.2011).

Los titulados establecieron su residencia en Santo Domingo de los Tsáchilas.

#### Centro asociado de la UTPL

Centro asociado donde estuvo matriculado	f	%
Santo Domingo de los Tsáchilas	5	100
Otras (especifique)	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 5**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo(2011)



“La UTPL es pionera de la Educación a Distancia en el país y Latinoamérica, en la actualidad hace posible la formación superior a más de 24.000 estudiantes a nivel nacional e internacional en carreras de pregrado posgrado y programas especiales, a través de sus Centros Universitarios.

Desde su creación, en 1976, se caracteriza por seguir las líneas generales de los sistemas de educación a distancia mundiales, ofrecer la posibilidad de personalizar los procesos de enseñanza-aprendizaje; al tiempo de promover la formación de habilidades para el

trabajo independiente y auto responsable: *el alumno es el protagonista de su formación.*” <http://www.utpl.edu.ec/academia/pregrado/modalidad-abierta-y-distancia/>

De acuerdo a los datos arrojados en relación al centro asociado donde se matricularon para sus estudios, en un 100% se estableció al centro asociado de Santo Domingo de los Tsáchilas. Donde esta universidad le ofreció su formación académica.

## 5.2 SITUACION LABORAL

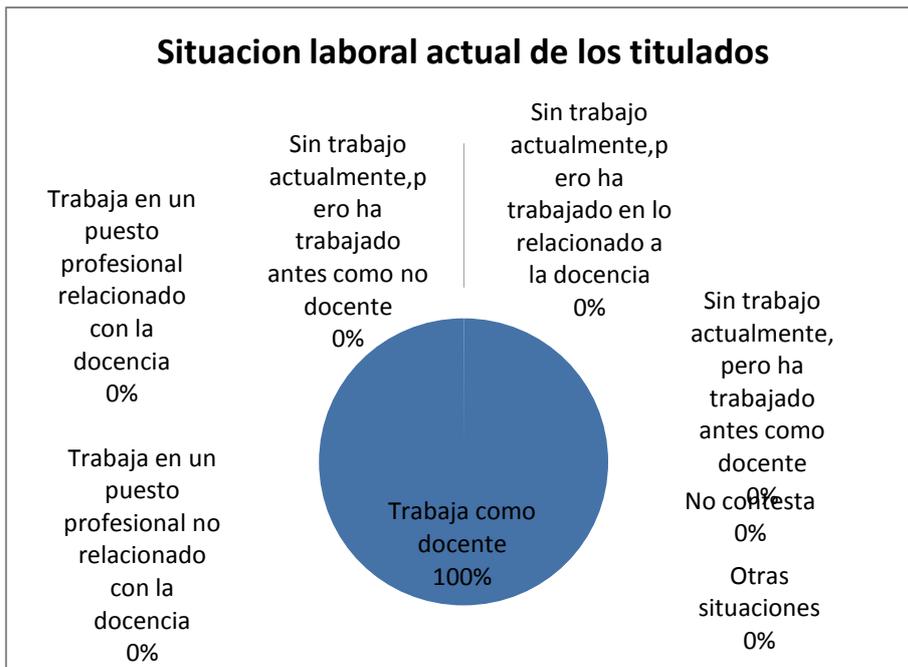
### Situación Laboral Actual de los titulados

situación	f	%
Trabaja como docente	5	100
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado en lo relacionado a la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otras situaciones	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL:</b>	5	100

**TABLA N° 6**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN :** Betty Jaramillo (2011)



De acuerdo a los datos obtenidos todos los titulados en un 100% están ejerciendo la profesión docente.

“Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de

Calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos”(Plan Decenal de Educación).

Esto establece que los docentes titulados de acuerdo al PDE, se sienten motivados a Ejercer la profesión para la cual se prepararon.

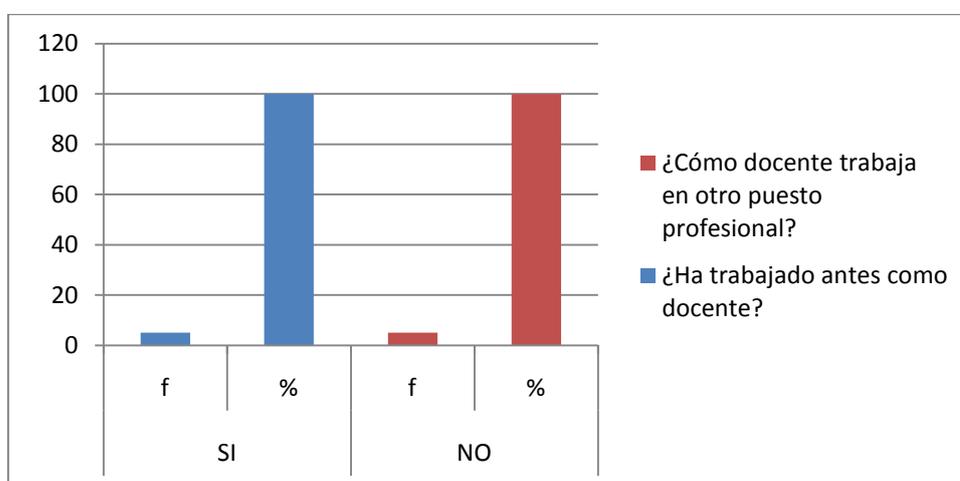
### Situación laboral actual

Situación profesional en la Docencia	SI		NO		N. C.	
	f	%	f	%	f	%
¿Ha trabajado antes como docente?	5	100	0	0	0	0
¿Cómo docente trabaja en otro puesto profesional?	0	0	5	100	0	0
TOTAL	5	100	5	100	0	0

**TABLA N° 7**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



En la Tabla N° 7 la situación laboral en relación a si como docente trabaja en otro puesto profesional la respuesta ha sido negativa ya que como docentes se han dedicado únicamente a ejercer su docencia, así mismo se tiene otro ítem relacionado a que si ha trabajado antes como docente el resultado en un 100% positivo.

“La existencia de un nuevo mapa socio laboral de crecimiento sin empleo, segmentación creciente del mercado de trabajo, polarización de las tareas y precarización del empleo constituyen algunas de las circunstancias laborales que afectan a la labor docente” Almandoz y Hirschberg (1992).

Esto determina que los cambios que ha dado la educación requieren de tiempo completo a ejercer su profesión para así evitar cualquier clase de desempleo.

## SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

En situación de desempleado	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo del puesto de trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0
Está tomando cursos de formación continua	0	0
Otras situaciones	0	0
No contesta	5	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 8**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



“La retórica ha convertido en lugar común afirmar que el docente es factor esencial de la calidad educativa y que será necesario procurar su mejor formación y capacitación, darle estímulos profesionales y atraer a la docencia a los más capaces propiciando un mayor protagonismo magisterial. La realidad latinoamericana constata, sin embargo, un grave deterioro en las condiciones de vida y de trabajo de los docentes, en la calidad y resultados de su desempeño y en su imagen y autoestima profesional.”

<http://www.oei.es/administracion/rivero.htm>

Los titulados en Ciencias de la Educación establecieron en un 100% que no se encuentran desempleados.

Se da a conocer que a pesar de la situación del docente por su mala calidad de vida por su salario, nuestros titulados si están laborando y no se encuentran desempleado.

#### Ámbito laboral de los titulados

trabajaba en el ámbito de su especialidad	f	%
si	5	100
no	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 9**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Esto es un resultado positivo en estas encuestas porque están ejerciendo su profesión, muchos serán los factores que establecen este resultado puede ser que ha ejercían la docencia antes de titularse, que exista una gran demanda de docentes en Ciencias de la Educación, etc.

### Ámbito laboral de los titulados en su profesión

En que ámbitos ejerce o ejercía	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	4	80
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	1	20
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otras especifique	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 10**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



En este ítem de acuerdo a su ámbito profesional en el que se prepararon cuatro de los titulados están en educación Básica lo que representa un 80 % y uno en Físico Matemática que representa un 20 % del total de titulados.

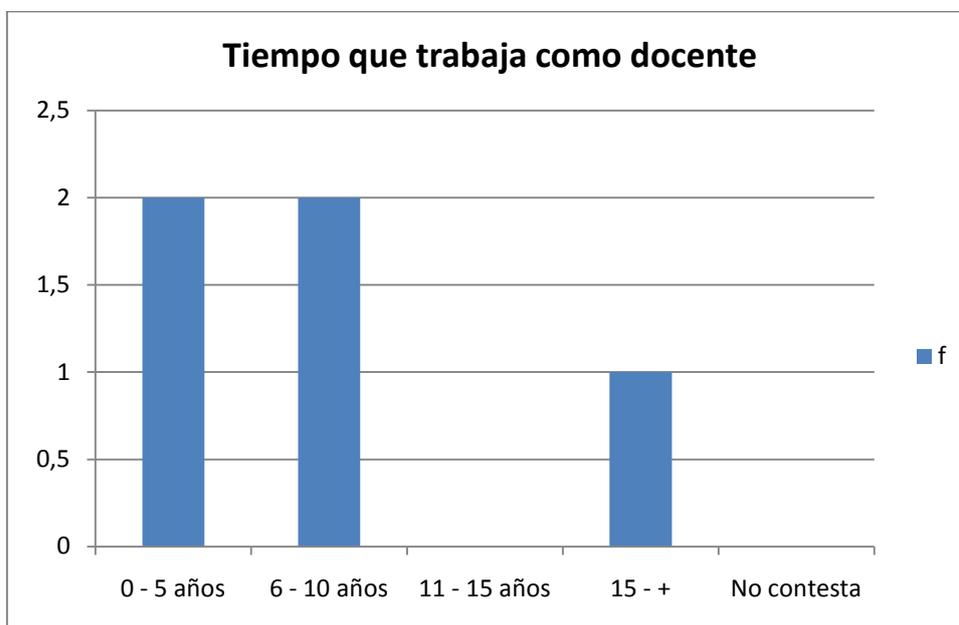
### Tiempo de trabajo como docente

Qué tiempo a trabajado como docente	f	%
0 - 5 años	2	40
6 - 10 años	2	40
11 - 15 años	0	0
15 - +	1	20
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 11**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Los titulados en ciencias de la educación establecieron que: 2 están en un periodo de 0-5 años, 2 en un periodo 6-10 años y 1 en tiene de 15- + ejerciendo la docencia, se puede determinar que su profesión ya la ejercían y como requisito en instituciones de tener el título profesional en Ciencias de la Educación.

“El ingreso a la carrera docente, se debe dar únicamente por concurso público de pruebas y títulos; debe estipularse el perfeccionamiento continuo con licenciamiento periódico remunerado, debe acordarse una base salarial, los ascensos deben realizarse con base en titulación o habilitación y evaluación de desempeño y la experiencia docente debe ser prerrequisito para el ejercicio de cualquier función del magisterio”. (Magaly Robalino Campos y Anton Körner, 2006).

En todo caso, es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una educación de calidad, debemos entender muchísimo más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Mucho menos debe reducirse la educación al estrecho y robótico concepto de formación de ‘recursos humanos.

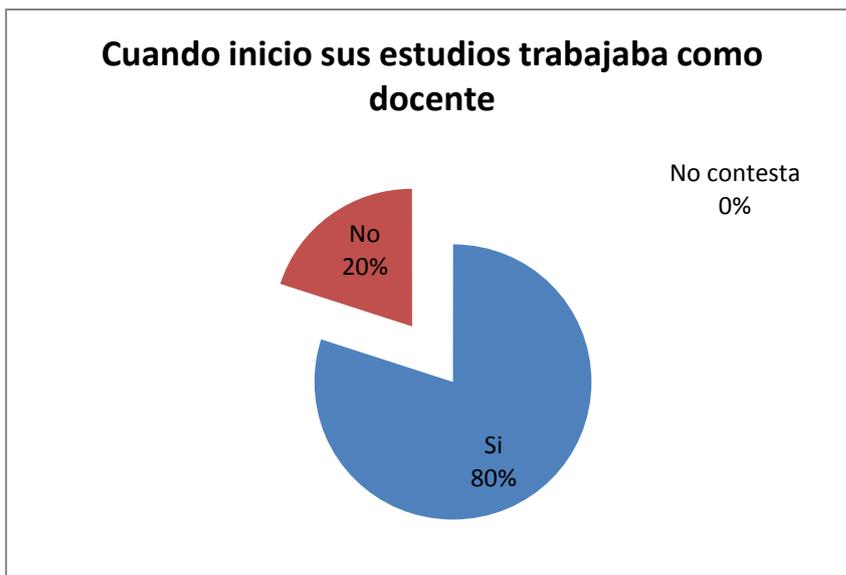
#### Estudios de los titulados

Quando inicio sus estudios estuvo trabajando como docente	f	%
Si	4	80
No	1	20
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

#### **TABLA N° 12**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



En las encuestas se obtuvo un 80% de titulados ya ejercían la profesión antes de su titulación, y un 20% no ejercía la docencia.

La organización y la estructura de la enseñanza así como las de cada institución escolar, Deberían permitir y reconocer al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones complementarias con tal de que éstas no perjudiquen a la calidad ni a la regularidad de su labor docente.

El desempeño en su labor ha creado pilares que cada día, cobre fuerza y seguridad en la práctica docente y más aun cuando su vocación así lo permitido.

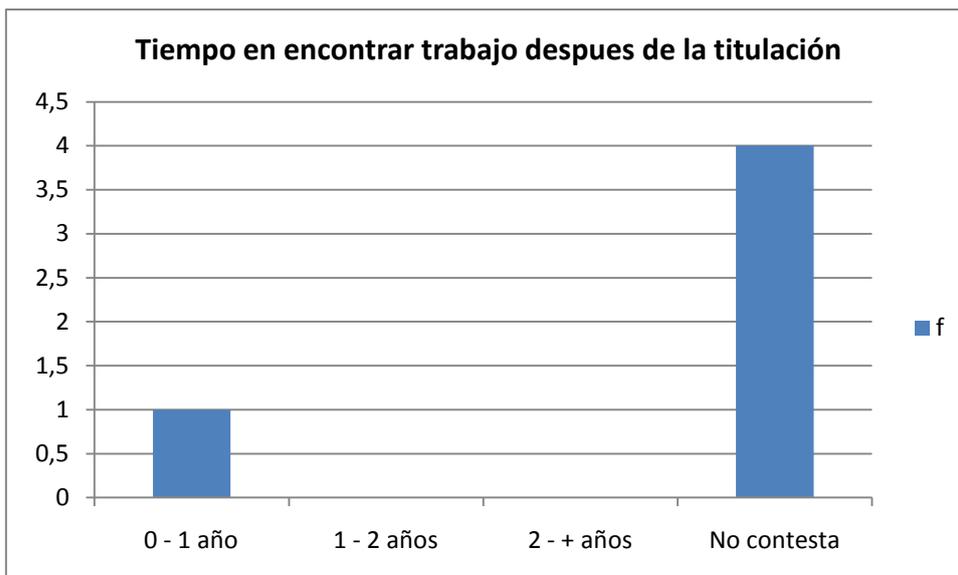
#### Estudios de los titulados

Tiempo para trabajar como docente después de la titulación	f	%
0 - 1 año	1	20
1 - 2 años	0	0
2 - + años	0	0
No contesta	4	80
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 13**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



“Del total de la población docente del país, el 81.8% poseen título docente y el 17.98% no tiene título docente.

Analizado el porcentaje de profesores con título docente se encuentra que en el 2004 – 2005 los maestros formados en las universidades corresponden al 53,32%, en los Institutos Superiores Pedagógicos el 17,3%, bachilleres en ciencias de la educación el 9.4% y, con título de post grado el 1.78%.”

De acuerdo a los datos se establece que ya ejercían la docencia cuatro de ellos y uno tardo un lapso de 0-1 año, estos resultados nos llevan a entender que muchos de los titulados ejercen primero su labor educativa y luego se dedican a sacar su título profesional.

#### Trabajo no docente desde la titulación

¿Qué tiempo empleo?	f	%
0 - 1 años	2	40
1 - 2 años	0	0
2 - + años	0	0
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	0	0
No contesta	3	60
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 14**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



De acuerdo a la pregunta que tiempo trabajo como no docente antes de la titulación tenemos que dos titulados expresaron que trabajaron como no docentes y por el lapso de 0-1 años, el resto de los titulados no se habían dedicado a ninguna labor no docente ya que en este caso ellos ejercían la docencia.

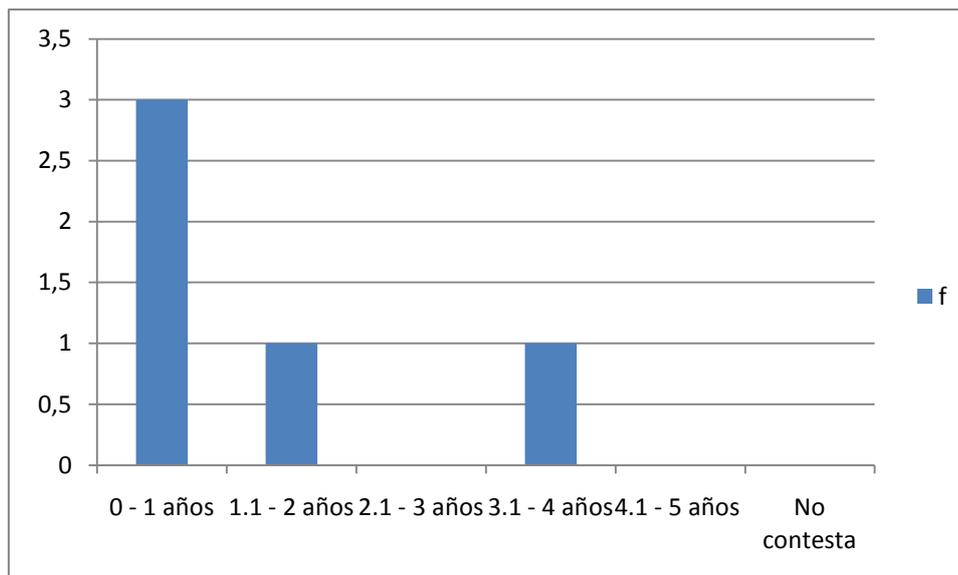
#### Trabajo como docente desde su titulación

¿Qué tiempo ha trabajado en total?	f	%
0 - 1 años	3	60
1.1 - 2 años	1	20
2.1 - 3 años	0	0
3.1 - 4 años	1	20
4.1 - 5 años	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	5	100

**TABLA N° 15**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Una vez obtenida la titulación tenemos que tres de los encuestados llevaban de tiempo entre 0-1 años, uno de ellos llevaba entre 1.1-2 años y otro entre 3.1-4 años. Esto se establece por el año de titulación de los encuestados que estaban en un mayor porcentaje en el año 2010 en relación a la actualidad.

“El ingreso a la carrera docente, se debe dar únicamente por concurso público de pruebas y títulos; debe estipularse el perfeccionamiento continuo con licenciamiento periódico remunerado, debe acordarse una base salarial, los ascensos deben realizarse con base en titulación o habilitación y evaluación de desempeño y la experiencia docente debe ser prerequisite para el ejercicio de cualquier función del magisterio”. (Magaly Robalino Campos y Anton Körner, 2006).

Esto es fundamental o primordial para que los titulados se dediquen a obtener su título en relación a Ciencias de la Educación, para así obtener los beneficios de ley.

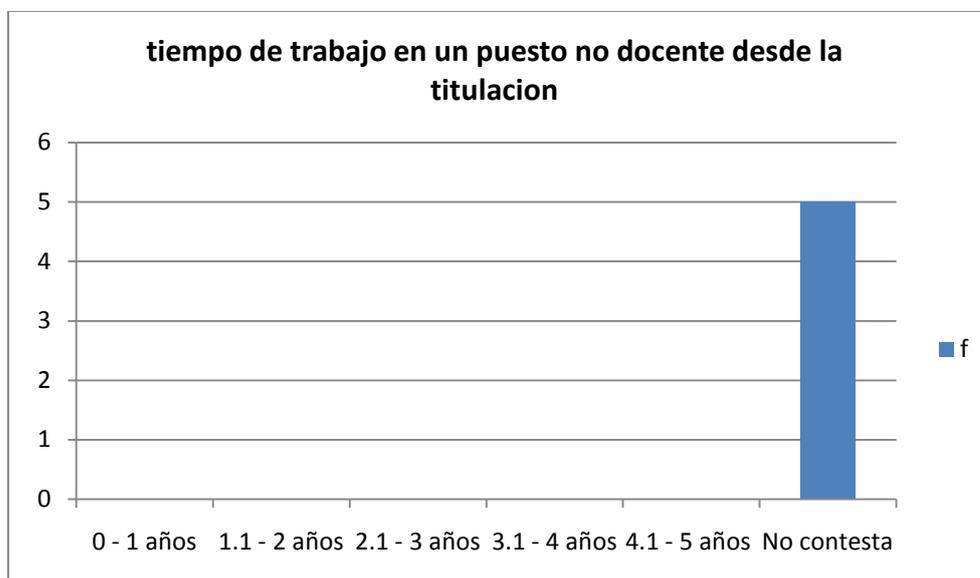
#### Trabajo en un puesto profesional no docente

¿Qué tiempo a trabajado desde su titulación	f	%
0 - 1 años	0	0
1.1 - 2 años	0	0
2.1 - 3 años	0	0
3.1 - 4 años	0	0
4.1 - 5 años	0	0
<b>No contesta</b>	5	100
<b>TOTAL</b>	5	100

**TABLA N° 16**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Una vez obtenida la titulación los encuestados de la UTPL, expresaron que no se dedican a otra labor no docente, ya que todos están inmerso en la carrera docente.

“La organización y la estructura de la enseñanza así como las de cada institución escolar, Deberían permitir y reconocer al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones complementarias con tal de que éstas no perjudiquen a la calidad ni a la regularidad de su labor docente”.(Magali Robalino, 2006)

Esto nos demuestra que la organización de la enseñanza permite al docente a que se dedique a mejorar la calidad de enseñanza mediante acciones complementarias que expresen su labor como eficiente.

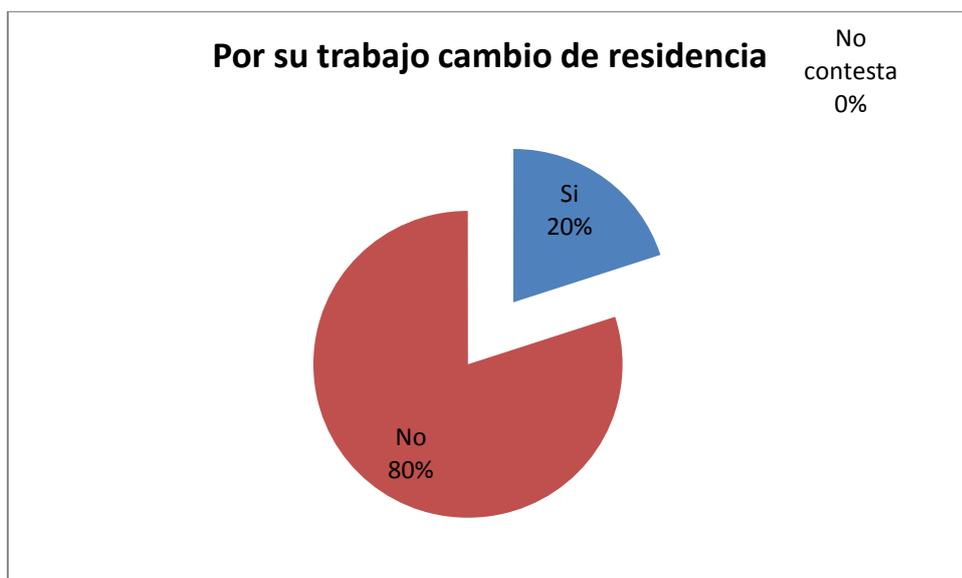
#### **El trabajo con el lugar de su residencia**

Por su empleo cambió su lugar de residencia	f	%
Si	1	20
No	4	80
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 17**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Con relación a si han cambiado de residencia por desarrollar su labor docente, el 80% de ellos respondieron que NO, que su labor la realizan en donde tienen registrada su residencia, el 20% si tuvo que cambiar de residencia por cuestiones de labor docente.

El éxito escolar, de acuerdo con la percepción de Redondo (1997), “requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan”.

Con la finalidad de obtener una buena enseñanza el docente tiene que tener un alto grado de compromiso con la institución, en muchos de los casos sacrificando su residencia, lo que le permita insertarse en la comunidad educativa en la que laboran

#### Situación económica y social como titulado de la UTPL

¿Mejora su situación de vida como titulado de la UTPL	f	%
Definitivamente si	4	80
Probablemente si	1	20
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
definitivamente no	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

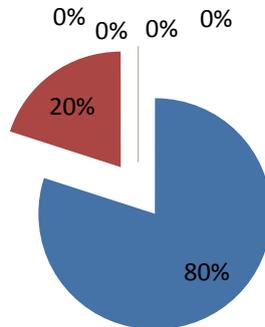
**TABLA N° 18**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias de la Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)

### Su situación mejoró como titulado de la UTPL

■ Definitivamente si ■ Probablemente si ■ Indeciso  
■ Probablemente no ■ definitivamente no ■ No contesta



Los titulados de la UTPL, al preguntarles sobre su condición de vida si había mejorado, una vez obtenida la titulación su resultado se estima de la siguiente manera el 80% expresaron que definitivamente si mejoro su condición de vida, y en un 20% definió que probablemente si había mejorado su condición de vida.

“Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos”.(Plan decenal de Educación).

Todas las políticas ofrecen actualmente nuevos cambios en los maestro para un buen vivir, y así debe ser el docente debe tener un status social en la sociedad que le permita vivir dignamente.

### 5.3. CONTEXTO LABORAL

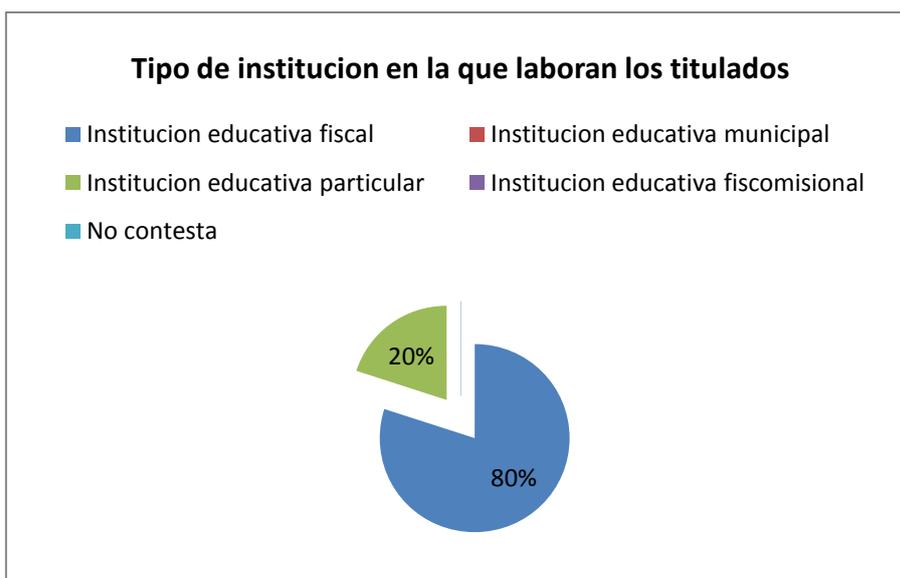
#### Ámbito laboral de los titulados

Instituciones en las que laboran los titulados	tipo	
	f	%
Institución educativa fiscal	4	80
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	1	20
Institución educativa fisco misional	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 19**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Según los datos obtenidos en relación al ítem, el tipo de institución en la que laboran nuestros encuestados se determinó que un 80% están trabajando en instituciones educativas fiscales, y un 20% en instituciones educativas particulares.

“La nueva Ley también brinda a los miembros del magisterio mejores posibilidades de acceder a diferentes puestos, a través de concursos de méritos y oposición con reglas claras: docente mentor, subdirector, vicerrector, inspector, subinspector, asesor educativo, auditor educativo” (Ley de Educación, 2011)

Si es bien conocido por quienes ejercen la docencia en instituciones fiscales que pueden ascender a un puesto previo los concurso para obtener un cargo de una autoridad con la debida experiencia en el magisterio y más aun laborando en las instituciones fiscales.

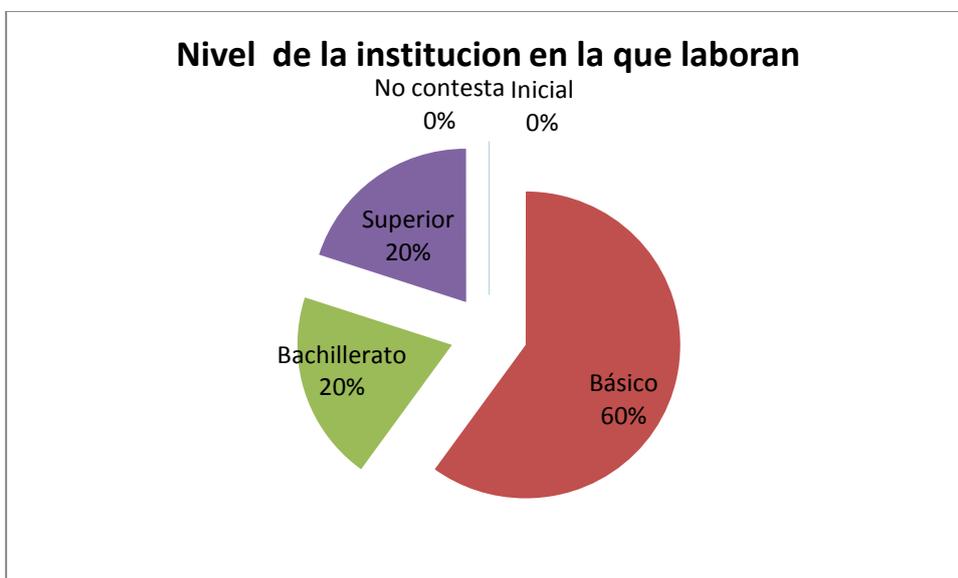
**Ámbito laboral de los titulados**

Instituciones en las que laboran los titulados	Nivel	
	f	%
Inicial	0	0
Básico	3	60
Bachillerato	1	20
Superior	1	20
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 20**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Aquí podemos observar que de acuerdo al nivel de institución tenemos un 60% trabajan en institución básica, 20% en bachillerato, y, 20% en superior.

El informe publicado por la OCDE en el año 1994 sobre «Calidad en la enseñanza» se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: «los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje

muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales.

Esto requiere que de acuerdo a su función el docente esté capacitado para desenvolverse en cualquier institución e impartir una enseñanza y aprendizaje acorde a los niveles en que labore.

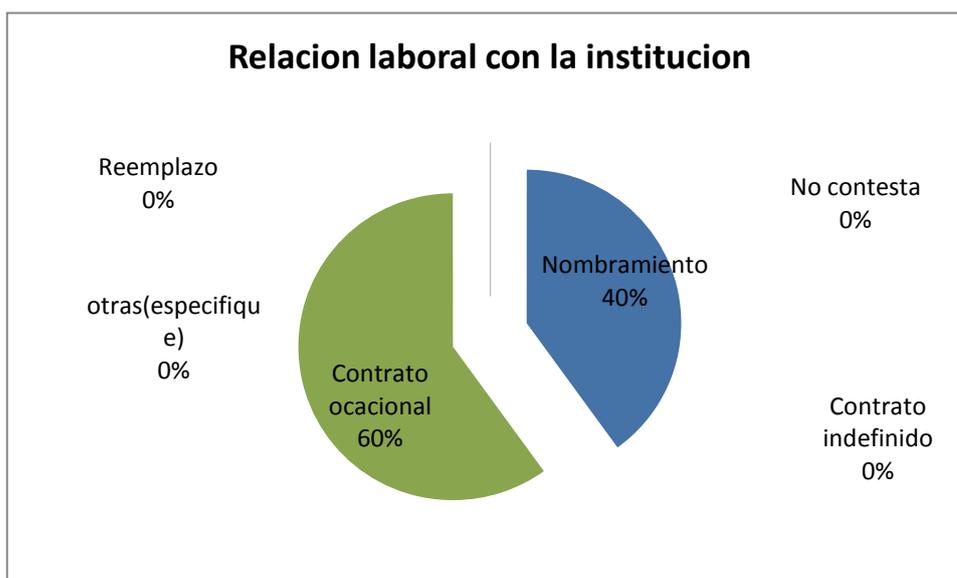
#### Relación laboral con las instituciones

Qué tipo de relación tiene o tenía con la institución	f	%
Nombramiento	2	40
Contrato indefinido	0	0
Contrato ocasional	3	60
Reemplazo	0	0
otras(especifique)	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 21**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



“Que el Art. 326 numeral 4 de la Constitución Política, determina claramente que “trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración”, principio fundamental sobre el cual se basa este proyecto de resolución que haga justicia a más de 44 mil maestros contratados en el Sistema Educativo Nacional, quienes a pesar de participar, ganar y constar en la lista de “elegibles” desde hace tres años no han sido reconocidos y entregados los nombramientos de ingreso al Magisterio Nacional”

Si nos referimos a esta pregunta nuestros encuestados aportaron con que el 60% tienen contrato ocasional y 40% con nombramiento, esto determina que en su mayoría los titulados tienen un contrato ocasional, siendo esto la realidad del sistema educativa y de las nuevas políticas del gobierno mantener docentes con contratos ocasionales, que no posean un nombramiento en que se ampare su labor educativa.

#### **Relación laboral de tiempo**

<b>La relación laboral es / era</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	5	100
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras (especifique)	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

#### **TABLA N° 22**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



“Tiempo de la jornada laboral en los establecimientos educativos. El Decreto 1850 de 2002 establece que, como parte de su jornada laboral, todo el personal docente de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria y Media debe dedicar un mínimo de treinta (30) horas semanales al cumplimiento de la asignación académica y actividades curriculares complementarias en los establecimientos educativos estatales.

2. Tiempo restante de la jornada laboral. El tiempo restante de la jornada laboral puede cumplirse fuera o dentro del establecimiento educativo en desarrollo de actividades curriculares complementarias. El rector o director puede solicitar un informe mensual de la dedicación del tiempo comprendido en la jornada laboral, que desarrollen los docentes fuera del establecimiento educativo. Como parte de planes de trabajo acordados con el personal de la institución para el logro de los objetivos del PEI, también puede el rector o director convocar ocasionalmente a los docentes para realizar actividades institucionales, tendientes a la integración de la comunidad académica o para la atención de actividades especiales de carácter cultural o recreativo.”

Al referirse al tiempo que emplean los titulados en Ciencias de la Educación en el ejercicio de labor docente, se determinó que la labor es a tiempo completo, todos se desempeñan ejerciendo sus labores de acuerdo a lo establecido en la Ley de Educación que deben registrarse a cumplir 8 horas, distribuidas de la siguiente manera 6 horas pedagógicas y 2 horas de planificación diarias.

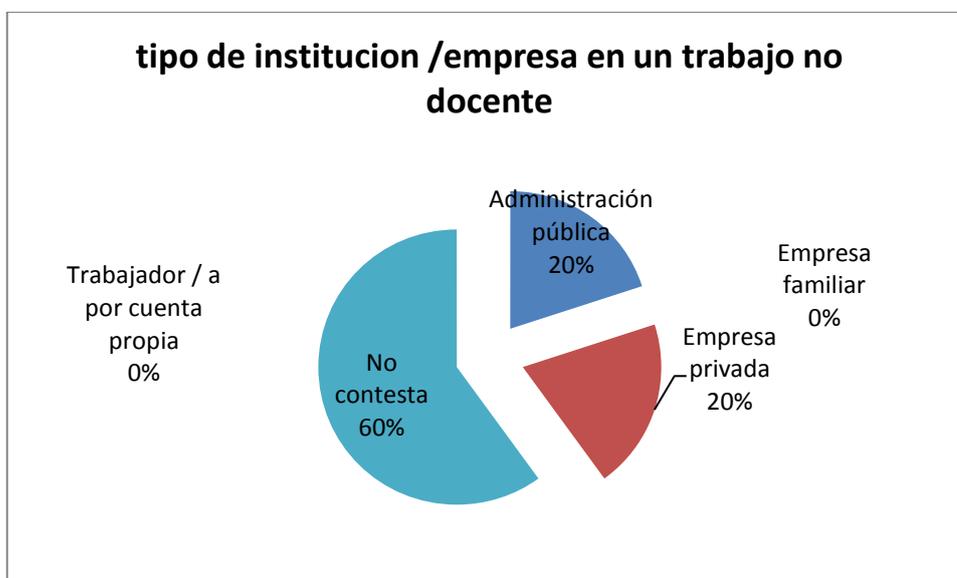
### Trabaja o trabajo en puesto no docente

A qué tipo de institución	f	%
Administración pública	1	20
Empresa privada	1	20
Empresa familiar	0	0
Trabajador / a por cuenta propia	0	0
No contesta	3	60
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 23**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



En lo concerniente al referirse al tipo de institución en la cual laboraron o laboran los titulados de Ciencias de la Educación, se obtuvo los siguientes resultados el 20% laboró en una institución de administración pública, y el 60% no contestó debido a que no han trabajado en ninguna otra institución ejerciendo la labor no docente.

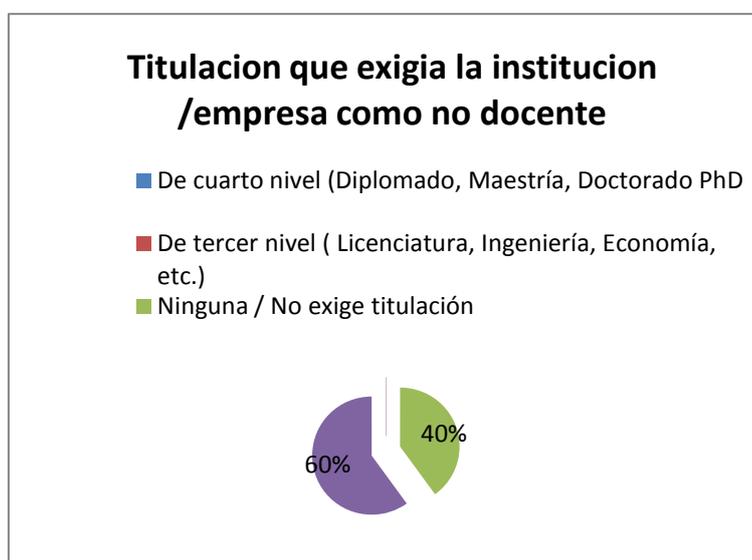
### Institución / Empresa donde trabaja o trabajaba

Nivel que exigía la institución / empresa	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Maestría, Doctorado, PHD)	0	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0
Ninguna / No exige titulación	2	40
No contesta	3	60
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 24**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



“Empresas en que todas o la mayoría de las Acciones u otras formas de participación en el Capital pertenecen a particulares y son controladas por éstos, siendo su principal objetivo la obtención de Utilidades al competir en el Mercado. Unidades productoras de Bienes y/o servicios para la Venta en el Mercado, independientes del Estado.”

[http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/EMPRESAS\\_PRIVADAS.htm](http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/EMPRESAS_PRIVADAS.htm)

En el siguiente ítem en lo referente al nivel de títulos para trabajar en instituciones no relacionadas con la labor no docente se refirieron de acuerdo a la Tabla N°21 que establecía que un 40% trabajaron en una labor no docente.

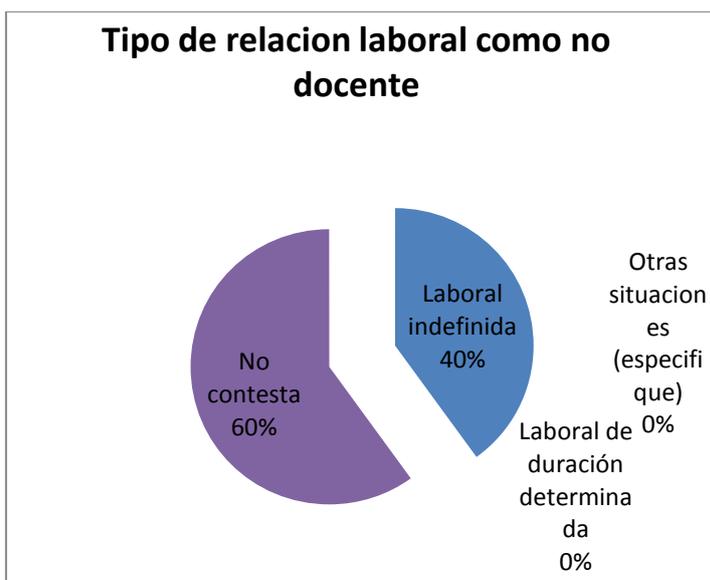
### Relación Laboral en un puesto no docente

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	f	%
Laboral indefinida	2	40
Laboral de duración determinada	0	0
Otras situaciones (especifique)	0	0
No contesta	3	60
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 25**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



En relación al tipo laboral como no docente los titulados que ejercieron esta labor establecieron que la labor era indefinida en un 40 % y el 60% no contestaron esta pregunta porque no ejercieron esta labor no docente.

Esto da entender que las empresas e instituciones privadas ofrecen un trabajo con tiempo indefinido, de acuerdo a reglas establecidas por ellas.

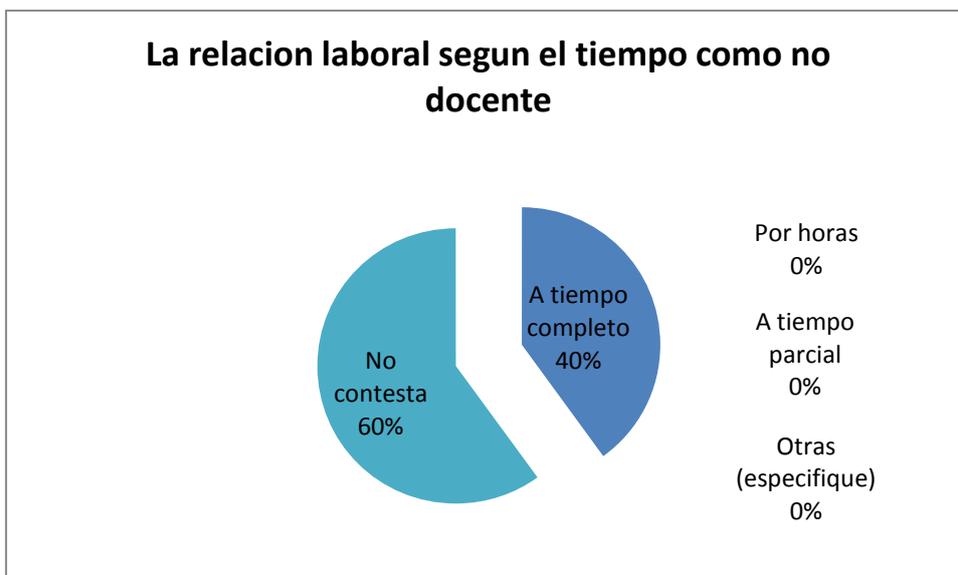
### Tiempo que tenía en un puesto no docente

¿La relación laboral es/era?	f	%
A tiempo completo	2	40
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras (especifique)	0	0
No contesta	3	60
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 26**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Así mismo se estableció de acuerdo a los datos que los titulados realizaban su labor no docente a tiempo completo esto se estableció del 40% de los titulados que ejercieron la labor no docente.

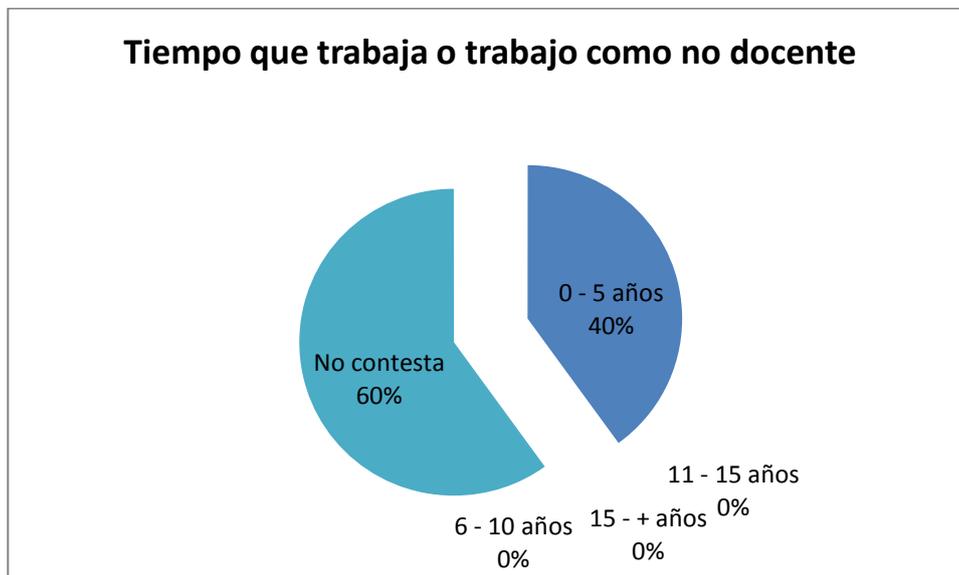
### Tiempo que trabajo en su último empleo no docente

¿Cuánto tiempo trabajó?	f	%
0 - 5 años	2	40
6 - 10 años	0	0
11 - 15 años	0	0
15 - + años	0	0
No contesta	3	60
TOTAL	5	100

**TABLA N° 27**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Si nos referimos a la pregunta de cuantos años trabajo o trabaja como no docente se obtuvieron los resultados que el 40% de los titulados habían trabajado en un lapso de 0-5 años en las instituciones o empresa como no docentes.

## 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

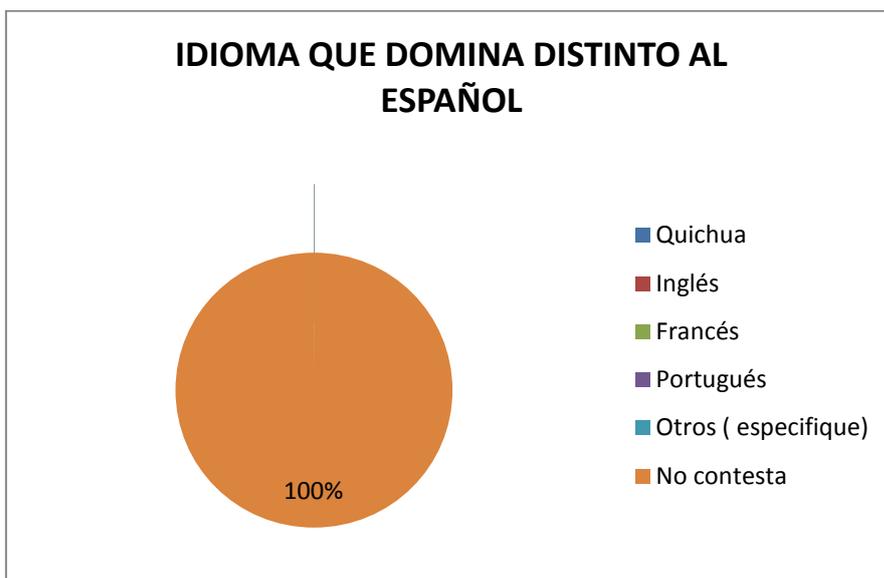
### Idiomas de los titulados

¿Qué idioma domina además del español	f	%
Quichua	0	0
Inglés	0	0
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros ( especifique)	0	0
No contesta	5	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 28**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



Por medio de convenios entre COPEI, la Subsecretaría Regional de Educación del Litoral y la Dirección Provincial de Educación, los profesores fiscales del área de inglés pueden acceder a media beca de estudios, para capacitarse en el manejo de este idioma extranjero. Los maestros de inglés de la región costa que se benefician con este acuerdo, no solo progresan en la parte lingüística, sino también en lo pedagógico, mientras observan a los profesores de COPEI en acción.

COPEI forma parte de una fundación sin fines de lucro y busca alianzas estratégicas y

convenios con otras instituciones públicas y privadas, que deseen colaborar en programas de capacitación docente que aporten al mejoramiento educativo del país.

Los titulados en Ciencias de la Educación establecieron que no dominan otro idioma a no ser el español, expresaron que la malla curricular de acuerdo a su mención y al año en que se titularon no existía el idioma inglés y que actualmente ya se ha incorporado a la malla curricular de Ciencias de la Educación en la Universidad Técnica particular de Loja.

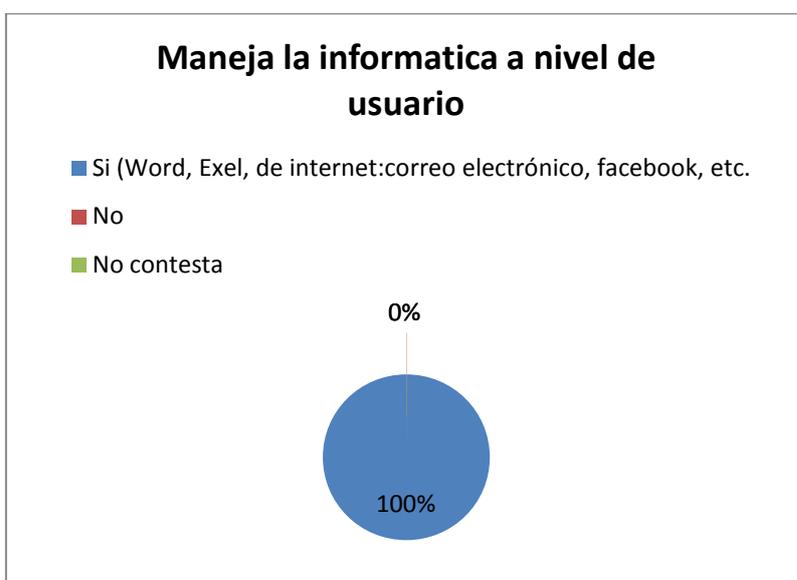
**Conocimientos de informática de los titulados**

<b>Maneja la informática a nivel de usuario</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (Word, Excel, de internet: correo electrónico, facebook, etc.	5	100
No	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 29**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



“El Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador a través de PLANEMEC, diseñó el Programa para capacitar a los docentes en computación aplicada a la educación y facilitar el acceso de éstos a los equipos computacionales, e impactar así positivamente en la calidad de la educación. Este plan se implementó dado que existe una escasa utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) en educación; hay poco conocimiento de las TICs por parte de los docentes y tampoco cuentan con equipos computacionales que les permitan acercarse a las Tics.”

<http://www.redinnovemos.org/content/view/644/147/lang.po/>

En lo referente al ítem de los conocimientos en manejar la informática a nivel de usuario, los titulados en Ciencias de la Educación en un 100% contestaron que si manejan la informática a nivel de usuario en este aspecto, comentaron que la UTPL, si estableció en su malla curricular cursos de computación y que a medida que se desempeñan en el ámbito laboral utilizan este medio como instrumento de aprendizaje.

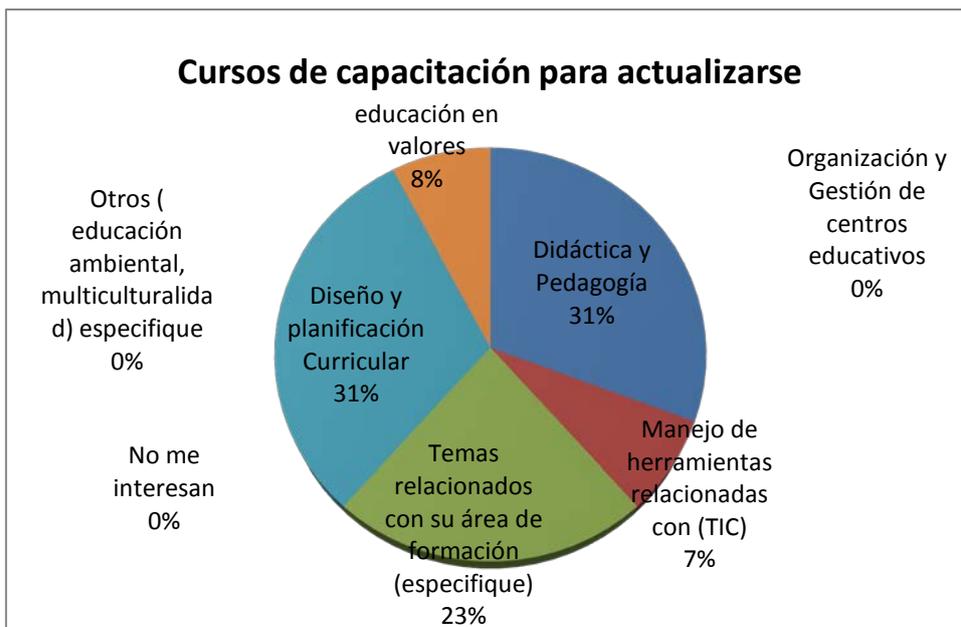
#### **Cursos de capacitación para los titulados**

<b>¿Qué cursos requiere actualización profesional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	4	80
Manejo de herramientas relacionadas con <b>(TIC)</b>	1	20
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	3	60
Organización y Gestión de centros educativos	0	0
Diseño y planificación Curricular	4	80
educación en valores	1	20
Otros ( educación ambiental, multiculturalidad) especifique	0	0
No me interesan	0	0
No contesta	0	0

#### **TABLA N° 30**

**FUENTE:** Encuesta a los titulados en Ciencias Educación.

**ELABORACIÓN:** Betty Jaramillo (2011)



De acuerdo a los cursos de capacitación en los cuales los titulados expresaron su necesidad de formación y capacitación actual se establece un 31% en didáctica y pedagogía, 31% en diseño y planificación curricular, en un 23% temas relacionados con el área de su formación, en educación de valores un 8%, y en manejo de herramientas relacionadas con (TIC) en un 7%.

“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 7 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. (Ley de Educación).

Actualmente el gobierno a través de los entes relacionados con la educación ha fomentado varios de los cursos de capacitación para los docentes, pero estos cursos no llegan a todos los docentes debido a la gran demanda de docentes, lo cual muchos queda sin recibir estos cursos, lo que preocupa enormemente.

# **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

Al concluir el presente trabajo investigativo se llegó a determinar que de acuerdo con el objetivo general y objetivos específicos podemos establecer:

De acuerdo con objetivo general que es determinar la situación laboral actual de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en el periodo 2005 – 2010, se concluyó que todos los titulados encuestados establecieron que actualmente están laborando en instituciones educativas.

De los objetivos específicos de este trabajo podemos concluir que la situación sociodemográfica de los titulados, existe un mayor porcentaje de titulados en Educación Básica, en relación a las otras menciones; y que el grado de preparación es bajo en profesionales en el grado de maestría y diplomado; que en su mayoría los titulados son de género femenino en relación al género masculino, la labor docente de los titulados en su mayoría la realizan en instituciones pertenecientes al sector rural; y la edad comprendida de los titulados está por encima de los 35 años.

Otro de los objetivos planteados en este trabajo investigativo es la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral de lo cual se determinó que los titulados ya ejercían la profesión como docentes en las instituciones y el tiempo de labor que emplean es a tiempo completo; existen dos casos de titulados que si se desempeñaron en una labor no docente antes de la titulación y que después de la misma cesaron estas labores ya que se dedican exclusivamente a la labor docente, además no se vieron afectados por cambiar de residencia ya que su labor la realizan en el mismo lugar de residencia; además los titulados expresaron en sus encuestas que su vida cambió definitivamente desde que obtuvieron la titulación.

En el siguiente objetivo de reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Se determina que la institución en la que se desempeñan en un mayor porcentaje es fiscal y teniendo el caso de uno que era particular, así mismo los niveles de la institución son de nivel básico, bachillerato y superior, además hay que dar a conocer que la relación labor de los titulados es un

mayor porcentaje del 60% a contrato ocasional y en un 40% con nombramiento y el tiempo de labor es a tiempo completo.

En relación a que en las instituciones educativas en las que laboran si es requisito principal tener título profesional en Ciencias de la Educación, para poder desenvolverse en este ámbito o a su vez tener evidencias de competencias que establezcan que están capacitados para ejercer la docencia, nuestros titulados de la UTPL, sí presentaban estas evidencias porque en su mayoría los directivos estaban satisfechos de la labor que ellos realizan en las instituciones.

Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación actualmente están laborando, en lo referente a sus dificultades para insertarse al ámbito de la docencia no existe ningún inconveniente, ya que en su mayoría ya ejercían la profesión docente antes de titularse, como también se estableció que mientras estudiaban están trabajando en el ámbito educativo.

Para establecer en los titulados el desempeño en el ámbito laboral se estableció que tienen como fortalezas: su amplia gama de conocimientos teóricos que son adquiridos por la institución donde se preparan y además en lo referente a conocimientos prácticos se estableció que se da a medida que ejercen su profesión con la cual se enriquece, además los titulados presentan un alto grado de valores éticos fundamentales para el ejercicio de esta profesión.

Las instituciones educativas de acuerdo a los resultados obtenidos de sus directivos demandan profesionalismo, que estén actualizados en la nueva reforma curricular que conozcan bien su especialidad, y que tengan un alto grado de responsabilidad.

En términos de calidad podemos definir el perfil del Licenciado en Ciencias de la Educación en que:

- ✓ Convivan y participen activamente en el ámbito educativo.
- ✓ Demuestren su conocimiento en el manejo del contenido teórico y práctico de la especialidad en la que se preparan
- ✓ Que sean capaces de desarrollar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución de problemas referentes al ámbito educativo.
- ✓ Que apliquen la investigación en las actividades académicas.
- ✓ Y sobretodo que tengan un alto grado de valores.

Estos aspectos fueron definidos por los directivos de los titulados en Ciencias de la Educación que estaban satisfechos con el desenvolvimiento de los docentes.

En relación a como se sienten los titulados en el desempeño de sus funciones podemos establecer que ellos están bien motivados por que están ejerciendo lo que les gusta, a pesar de que si hay inconvenientes que limitan un poco sus expectativas de laborar satisfactoriamente y uno de ellos es que en su mayoría los titulados trabajan a contrato, este aspecto no les da las garantías necesarias que necesitan ya que están expuestos a ser relevados de sus funciones como docentes, porque en la actualidad el gobierno nacional y sus políticas educativas no da apertura a nuevos ingresos al magisterio.

Existe además en muchas instituciones educativas falta de material tecnológico como: (internet, televisión, aulas virtuales, etc.), que apoye la enseñanza aprendizaje. Ya que en alto porcentaje los titulados laboran en la zona rural de esta provincia.

De todo lo expuesto anteriormente se establece que si están laborando actualmente los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas y ejerciendo la profesión docente en la cual ellos se prepararon.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

En virtud de las inevitables necesidades de formación de los titulados en Ciencias de la Educación de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, para una urgente actualización de la formación profesional de los docentes, y conociendo que el gobierno no abastece dar los cursos de capacitación, se recomienda a la Escuela de Ciencias de la Educación que brinde cursos de capacitación en la que se observa mayores pedidos como es actualización en planificación y diseño curricular, pedagogía y didáctica, y otros cursos acorde a su especialidad.

Con relación al dominio de los idiomas se recomienda que así mismo se brinde cursos de capacitación ya que en sus planes analíticos cuando estudiaron no existía esta materia y si es posible que por ser ex alumnos de la UTPL se realice una consideración económica.

La excesiva desigualdad económica de la población, hace que los proyectos se orienten hacia el beneficio de los grupos que tienen mayor poder político. El deber del político o gobernante debe consistir en proyectos sociales equitativos hacia el bienestar común, digo esto porque en su mayoría los titulados en ciencias de la Educación se encuentran actualmente contratados por el estado. Se sugiere a los directivos de la UTPL, que se fomenten proyectos encaminados a resolver estos problemas que afectan gravemente a la situación laboral de los titulados.

Cabe señalar además que en esta sociedad actual caracterizado, no precisamente, por la observancia de los deberes éticos, en las instituciones se pide que se refuerce en las universidades los valores éticos en su formación.

# **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

## 7. REFERENCIAS BIBLOGRAFIAS

### TEXTOS:

- Ausubel, D.P., Novak, J.D. Y Hanesian, H. 1983. *Psicología Educativa*. México, TRILLAS.
- JOHNSON, D. W., y JOHNSON, R. T. (1989): “Cooperative Learning: What Special Education Teachers Needs to Know”. *Pointer*, 33 (2),
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona. Laia.
- Esteve, J.M. (1984). *Profesores en conflicto*. Madrid, Narcea.
- Ausubel, D.P, Novak, J.D y Hanesian, H., (1995), *Psicología educativa*. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
- Almandoz, M; Hirschberg, S. (1992) *La docencia: un trabajo de riesgo*. Bogotá: Ed. Norma
- Bandura, A. (1976). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa Calpe. (Traducción de Riviere, A.; 1984)
- Barberá, E. et al. (2000). *El constructivismo en la práctica*. España: Editorial Graó.
- Bruner, J., (1990), *Acción, pensamiento y lenguaje* (J. L. Linaza compilador). Madrid: Alianza.
- Burin, Mabel – Meler, Irene (1998) “Género y familia” Edit. Paidós, Buenos Aires.
- BRUNER, Jerome. *Investigaciones sobre el Desarrollo Cognitivo*. Ed. Del Rio. España. 1980
- DELORS, Jaques. *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional para el Siglo XXI: La Educación encierra un Tesoro*. Edic. UNESCO. México. 1997
- Díaz B., F. y Hernández R., G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw Hill, México,
- FABARA G. Eduardo, 2004. *Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. PROEDUCA GTZ.
- FABARA G. Eduardo (2003) “Situación del sistema educativo ecuatoriano”, *Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar*. Madrid, España.
- FRADE Laura, *Desarrollo de competencias en educación básica: Desde preescolar hasta secundaria*, Calidad Educativa Consultores S. C., México, D. F. 2007.

- JACQUES Delors, Pág. 16, Santillana Ediciones Unesco, La Educación Encierra un Tesoro.
- José Tejada Fernández, 1999. Competencias Profesionales.
- MEC. (1990). Las necesidades educativas especiales en la reforma del sistema educativo. Madrid: MEC/CNREE.
- Martínez D., Valles I., Kohen J. (1997) *Salud y trabajo docente. Traumas Del malestar en la escuela*. Bs. As: Ed. Kapelusz

### REVISTAS:

- Malestar percibido en el contexto laboral docente. Un instrumento para su evaluación. Autores Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Marro, C.; Aranda Coria, E.; Muiños, R.; Dominguez Halpern, S.; .Schmidt, V Cass ull o, G., González, M.A.; Szabo, P.; Marconi, A.
- MED (2002). Adaptado de “Diseño de modelos de educación secundaria a distancia”. Informe Final consultoría. Documento de trabajo.
- PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo FARO, 2006).
- ROBALINOCAMPOS, Magaly (2005). *¿Actor o Protagonista?: Dilemas y responsabilidades de la profesión docente*, en: Revista PRELAC, Protagonismo docente en el cambio educativo. No 1, julio de 2005. Santiago, Oficina regional de Educación para América Latina y el Caribe - OREALC Unesco
- TORRES, Rosa María (2005) *¿Qué rol docente para qué modelo de sociedad?*, en: Revista Colombiana de Educación N 47, Bogotá: Centro de Investigaciones Universidad Pedagógica Nacional
- TORRES, Rosa María (1998), “Repetición escolar: ¿falla del alumno o falla del sistema?”, en *La evaluación*, Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas (Aportes para la capacitación, 1)
- TORRES, Rosa María (2005) *¿Qué rol docente para qué modelo de sociedad?*, en: Revista Colombiana de Educación N 47, Bogotá: Centro de Investigaciones Universidad Pedagógica Nacional.
- Torres, Rosa María (1995), “Formación docente, clave de la reforma educativa”, Unesco, Santiago, Chile.

- REDONDO, J. M, (1997) “La dinámica escolar: de la diferencia a la desigualdad”.  
Santiago: Revista de Psicología Universidad de Chile. Vol. VI.
- BIRGIN, A. (1998) Incertidumbre y malestar docente. La escuela frente a las problemáticas sociales y familiares. *Ensayos y experiencias*.

### **PÁGINAS WEB:**

- <http://www.educacion.gov.ec/upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf> [consulta 2010, 15 de diciembre]
- <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/educacion-de-calidad-226449-226449.html> [consulta 2011, 06 de enero]
- <http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/guzman.pdf> [consulta 2011, 10 de febrero ]
- (<http://www.revistaeducativa.es/temas/documentos/educacion-relaciones-entorno-educativo-familia-91.asp>)[consulta 2011, 13 de febrero]
- <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/carta-magna-cumple-un-ano-de-vigencia-en-ecuador-373991.html> [consulta 2011, 15 de marzo]
- [http://www.senplades.gov.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=0c4a1216-2a15-41a9-994b-bd3c8d743402&groupId=18607](http://www.senplades.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=0c4a1216-2a15-41a9-994b-bd3c8d743402&groupId=18607) [ consulta 2011, 17 de marzo]
- <http://www.educacion.gov.ec/upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf> [consulta 2011, 20 de marzo]

# **ANEXOS**

## 8. ANEXOS

### AUTORIZACIONES



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



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

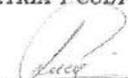
De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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





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



**MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

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



# CUESTIONARIOS



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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano .....	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Sí.....	1
<input type="checkbox"/> 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?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años ..... meses

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1
---	---

**A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO**

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

▪ Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del Internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter .....	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
▪ Temáticas relacionadas 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 , describalos
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
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) Describalas: (*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

## FOTOS

### Entrevista con el Lcdo. Toapaxi Franklin





En el Instituto Tecnológico Superior “Julio Moreno Espinosa” donde labora el Lcdo. Toapaxi Franklin



Con el Vicerrector del Instituto Tecnológico “Julio Moreno Espinoza” El Lcdo. Roberto Nieto



**Entrevista con el Lcdo. Torres Adolfo**  
**Director de la Escuela Fiscal Mixta “Cesar Silva”**



**Escuela Fiscal Mixta “Cesar Silva”**



**En el Instituto Educativo Particular Mixto “Vicente Rocafuerte”**

**El salón de cuarto año de educación básica, con la Lcda. Sotomayor Narcisa**





En la foto: Lcda. Narcisca Sotomayor y Betty Jaramillo



En el Rectorado del Instituto Educativo Particular “Vicente Rocafuerte”

En la Foto: Betty Jaramillo, Rectora Lcda. Martha Mendoza, Lcda. Narcisca Sotomayor

