



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 DEL PERÍODO 2005-2010 DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO 2011”

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del título de licenciada en Ciencias de la Educación

AUTORA:

Alba Lucrecia Cobos Galarza

MENCIÓN:

EDUCACIÓN PRIMARIA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Dra. Rosa María Celi Apolo

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Dra. Rosa María Celi Apolo.,

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Alba Lucrecia Cobos Galarza 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 Estado Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos de tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la universidad.

(f) _____

Alba Lucrecia Cobos Galarza

C.I. 1102067343



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) _____

Alba Lucrecia Cobos Galarza

C.I. 1102067343



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AGRADECIMIENTO

A mi tutora del Informe de Trabajo de Fin de Carrera quien con su paciencia y conocimientos me guió asertivamente para culminar este trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

DEDICATORIA

A mi hijo por el apoyo incondicional, su compañía y soporte que me brindó constantemente para culminar el presente trabajo.

ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1 Situación laboral docente.....	8
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	8
3.1.1.1 Formación.....	9
3.1.1.2 Formación inicial.....	10
3.1.1.3 Formación continua.....	11
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	13
3.1.3 Las condiciones de enseñanza aprendizaje.....	14
3.1.4 El género y la profesión docente.....	16
3.1.5 Síntesis.....	18
3.2 Contexto laboral.....	19
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	19
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	22
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	24
3.2.4 Políticas micro institucionales.....	26
3.2.5 Síntesis.....	27
3.3 Necesidades de formación docente.....	28
3.3.1 Definición.....	29
3.3.2 Competencias profesionales.....	31
3.3.3 Los cuatro pilares para la educación del siglo XXI.....	34
3.3.3.1 Aprender a conocer.....	34
3.3.3.2 Aprender a hacer.....	35

3.3.3.3 Aprender a vivir.....	35
3.3.3.4 Aprender a ser.....	35
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	36
3.3.5 Necesidades de formación docente en el ecuador.....	38
3.3.6 Síntesis.....	41
4. METODOLOGÍA.....	43
4.1 Diseño de la investigación.....	44
4.2 Participantes de la investigación.....	45
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	45
4.3.1 Técnicas.....	45
4.3.2 Instrumentos.....	46
4.4 Recursos.....	46
4.4.1 Humanos.....	46
4.4.2 Institucionales.....	46
4.4.3 Materiales.....	46
4.4.4 Económicos.....	46
4.5 Procedimiento.....	47
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
5.1 Caracterización Sociodemográfica.....	49
5.1.1 Cuestionario a titulados de la UTPL.....	49
5.2 Situación laboral.....	52
5.2.1 Cuestionario a titulados de la UTPL.....	52
5.2.2 Cuestionario a empleadores/autoridades.....	64
5.3 Contexto laboral.....	66
5.4 Necesidades de formación.....	76
5.4.1 Cuestionario a titulados de la UTPL.....	76
5.4.2 Cuestionario a empleadores/autoridades.....	79
5.5 análisis y discusión general de resultados.....	80
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
6.1 Conclusiones.....	85
6.2 Recomendaciones.....	87
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
8. ANEXOS.....	93

1. RESUMEN

La presente investigación versó sobre “Determinar la situación laboral actual de los titulados del período 2005 - 2010, de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL”; la temática desarrollada es muy importante porque indagó y encontró respuestas sobre el aporte e impacto que la Universidad está brindando a un ámbito, como el educativo, considerado fundamental para el desarrollo del país, con lo cual se atenderá las necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores.

El trabajo de campo tuvo como contexto la provincia de Pichincha en la ciudad de Quito puesto que en ella laboran la mayoría de los doce titulados designados en primera instancia y los dos directivos considerados en la muestra quienes, mediante una Encuesta, compartieron una variada información; en el caso de los titulados el cuestionario estuvo relacionado con su situación laboral ya sea en la docencia o en otra actividad ajena a la misma y, en el caso de los directivos, se refirió al perfil que un profesional debe tener para ser considerado como un docente eficiente y, de esta forma establecer una relación laboral mediante contrato.

La investigación que es de tipo Explicativo-Descriptivo permitió poner en práctica una metodología que posibilitó la recopilación de una amplia información bibliográfica para elaborar el Marco Teórico en el que se abordaron temas relacionados con la situación laboral docente, su formación inicial y continua, la contratación, carrera profesional, condiciones de enseñanza y aprendizaje, el género en la profesión docente, el contexto laboral y las necesidades de formación docente.

La información de campo fue sometida a un proceso de ingreso de datos en un formato establecido, tabulación, interpretación y análisis, permitiendo, de esta manera, disponer de suficientes criterios para dar, por un lado, respuesta a las preguntas de la investigación y, por otro, cumplir con los objetivos planteados al inicio del trabajo.

Finalmente, se elaboraron las conclusiones donde se expone, en síntesis, el real panorama en el cual se desenvuelven los egresados de la UTPL, determinando fundamentalmente que la mayoría de los titulados considerados en la muestra no laboran en el sector educativo, también se presentan las respectivas recomendaciones.

2. INTRODUCCIÓN

Los establecimientos de educación superior han tenido desde sus inicios la enorme responsabilidad de entregar a la comunidad, profesionales que la sociedad requiere de acuerdo a la época, las necesidades e intereses locales, regionales y nacionales; en este contexto, la oferta educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, con la modalidad abierta y a distancia, fue y es una alternativa que se originó en la década de los años setenta, llevando, de esta manera, la educación superior al hogar y a los espacios donde la persona realiza su tarea ocupacional; desde entonces, miles de ecuatorianos han cumplido con el trabajo académico que exige la malla curricular de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Sin embargo, era necesaria, después del tiempo transcurrido, una investigación que aborde la situación real de los egresados de la UTPL, particularmente de la que se relaciona con Ciencias de la Educación, asunto que dio origen a interrogantes que guiaron la investigación y cuyas respuestas se fueron dando a lo largo del trabajo; estas preguntas fueron:

1. ¿Las instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación y/o la evidencia de competencias?
2. ¿Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente? ¿Tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral?
3. ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades de su desempeño docente?
4. ¿Ejercen únicamente la docencia o se dedican adicionalmente a otras actividades?
5. ¿Cuáles son las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales?
6. ¿En términos de calidad, cuál sería el perfil general de un Licenciado en Ciencias de la Educación?
7. ¿El colectivo docente se siente motivado para desarrollar su trabajo? ¿Cuáles son las condiciones que determinan un ambiente de trabajo idóneo para mejorar las condiciones de trabajo docente en la institución educativa específica?
8. ¿El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

Estas preguntas determinaron los objetivos de la investigación que se expresan a continuación:

GENERAL:

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

ESPECÍFICOS:

- Caracterizar la situación Sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde la perspectiva de los directivos/empleadores.

El Informe de Investigación que se presenta cumple con los requerimientos establecidos por la UTPL especialmente en lo que tiene que ver con el apartado 3 referente al Marco Teórico que incluye tres temas principales; en el primer tema se aborda lo relacionado con la situación laboral docente y se desarrollan temas como la formación, contratación, condiciones y género de los/las docentes; el segundo tema se refiere al Contexto laboral y lo relacionado con el entorno, la demanda, las políticas y base legal en la que trabajan los/las docentes; el tercer tema se refiere a las Necesidades de formación docente ante las exigencias del tercer milenio.

El desarrollo del Marco Teórico fue fácil debido a la cantidad y variedad de información que, sobre el tema, existe tanto en librerías, bibliotecas así como en la internet; en lo que respecta al trabajo de campo, hubo algunas complicaciones como la de encontrar a los egresados, a pesar de que cada Centro Universitario dispone de un registro de direcciones, su base de datos no estuvo completa y no siempre, ello coincidió con la realidad; también fue difícil conseguir la colaboración de algunos egresados, las disculpas y los pretextos fueron diversos; pero no todo fue dificultoso, algunos de los considerados en la muestra revivieron con alegría su época de estudiantes y con

nostalgia el no poder ejercer la docencia; en cuanto a los directivos se percibió un recelo abierto de que se divulgue las debilidades institucionales.

La información bibliográfica ayudó a dar un contexto teórico a la investigación, pero fue el trabajo de campo lo que posibilitó encontrar respuestas e información para cumplir con cada uno de los objetivos planteados. Ello fue factible debido a la Metodología, formulado en el apartado 4 y que se utilizó en la investigación para proporcionar los pasos para alcanzar los resultados válidos a través de instrumentos confiables.

En el apartado 5 se encuentra las tablas estadísticas de acuerdo a cada objetivo, que enfocan los resultados obtenidos del trabajo de campo a través de las Encuestas y que ayudó a realizar la interpretación, análisis y discusión de resultados de la investigación.

Por último en el apartado 6 se anotan las conclusiones de la investigación conforme a los objetivos tratados, dando respuesta a las preguntas planteadas y se realizó en el apartado 7 las recomendaciones pertinentes de acuerdo a las conclusiones obtenidas de manera prospectiva, siendo estos apartados de gran importancia para la valoración del trabajo.

Definitivamente, el tema de investigación desarrollado no solo es importante para la Universidad Técnica Particular de Loja sino también para el Ministerio de Educación que, en los actuales momentos, está empeñado en modificar integralmente el panorama educativo fiscal, mediante la actualización y capacitación continua de los talentos humanos involucrados en el sistema educativo y la aplicación de un nuevo modelo de gestión que se pondrá en vigencia luego de la aprobación y publicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, los distritos y circuitos educativos, requerirán de personal y profesionales con un nuevo perfil en la docencia y en la administración educativa, personas competentes en practicar la calidad y calidez que constituye el referente macro de la Constitución como es el Buen Vivir.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

El desempeño de los maestros y profesores depende de un conjunto de factores, entre los que se encuentran la formación, los incentivos, los recursos, la carrera docente. Una educación de calidad requiere de buenos maestros/as, quienes, a su vez necesitan de una excelente formación, una buena gestión y una adecuada remuneración que le permitan dedicarse a tiempo completo a esta compleja actividad.

Sin embargo, en el Ecuador, los docentes, a excepción de los últimos años, no estaban considerados como el factor fundamental del desarrollo del país, su rol y protagonismo no estaban en la agenda de los gobiernos de turno para quienes la educación estaba considerada como un gasto y no como una inversión; en este contexto, obviamente, la situación de los docentes en cuanto a su formación, actualización, capacitación y remuneración no eran las ideales.

Por otro lado, la formación inicial docente se ha ido debilitando paulatinamente tanto en las universidades como en los institutos superiores, resultado que se evidencia en estudios y documentos escritos sobre este tema en los que señalan que los mismos docentes son conscientes de su insuficiente preparación. En una investigación realizada hace pocos años, Messina (1998) afirma que: “Un punto escasamente explorado en el campo de la investigación en formación docente es el saber pedagógico de los propios formadores” (p.75); esta carencia va en relación con la ausencia de políticas de formación de formadores y de la propia tendencia de éstos a comprender el problema de la formación como algo externo a sí mismos y referido a las conductas y perfil de entrada de los estudiantes aspirantes a profesor/a, las condiciones institucionales, las deficiencias del currículo de la formación y la falta de recursos.

En lo que se refiere a la formación continua, por lo general, se ha ido desarrollando, en nuestro país, por medio de los cursos de ascenso de categoría muchos de los cuales han sido repetitivos y nada motivadores para los docentes quienes debían cumplirlos obligatoriamente cada tres o cuatro años de acuerdo a su situación laboral; esta tarea

a cargo del Ministerio de Educación y particularmente de la DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional) desventajosamente no desarrolló un trabajo en relación a las necesidades e intereses de los docentes, de allí su débil impacto y acogida.

3.1.1.1 Formación

Se Entiende por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente. Pero la modelación del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos, el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, se sabe que, en la formación de los maestros/as, actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en que, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. “En tal sentido, las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar” (Bourdieu, 2000, p.35), esto garantizará la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo.

Para el tercer milenio, la formación de un nuevo docente se halla en el epicentro de la reforma educativa. El docente debe pasar de la función de solista a la de acompañante del alumno. No es tanto el que imparte los conocimientos, sino el que ayuda al alumno a encontrarlos, organizarlos y manejarlos. Las políticas y reformas educativas modernas exigen un docente ideal que no existe en la realidad. Actualmente se constata que la formación en las universidades e ISPEDs está pasando por un período de transición en todo el mundo, sin embargo, ha cambiado poco en Ecuador y se pueden plantear serios interrogantes respecto de su eficacia formativa inicial.

El gobierno y la educación establecieron, por tradición, que los maestros/as tienden a estar mal preparados, a recibir una mala remuneración y a ser administrados en forma deficiente, que muy pocos cuentan con un grado universitario, que aparentemente, la capacitación en servicio que han recibido es insuficiente, inadecuada o ambas. Las clases de capacitación en servicio, entonces, son vistas como una respuesta general a la incapacidad de los docentes para enseñar al nivel esperado por la sociedad o requerido por una serie de estándares dados. La capacitación, tal como se ha dado tradicionalmente, tiende a tratar al docente en forma aislada, separado de los grandes contextos del aula, escuela y comunidad.

3.1.1.2 Formación inicial

La formación inicial de docentes a lo largo de la historia se ha venido desempeñando en instituciones específicas, por un personal especializado y mediante un currículum que establece la secuencia y contenidos del programa formativo. La formación inicial cumple básicamente dos funciones:

En primer lugar, la de formación de los futuros docentes, de forma de asegurar una preparación acorde con las funciones profesionales que maestros y profesores deberán desempeñar. En segundo lugar, la formación inicial tiene la función de certificar el ejercicio docente. El principal objetivo de la formación inicial ha de ser enseñar la competencia de clase o conocimiento del oficio, de forma tal que los profesores sean sujetos diestros en la tarea de enseñar. (DINAMEP-CONESUP, 2006, p.43).

Desde un punto de vista más general, la formación inicial de maestros/as debe contribuir a que los mismos se formen como personas, comprendan su responsabilidad en el desarrollo de la escuela, y adquieran una actitud reflexiva acerca de su enseñanza. En Ecuador, actualmente, para la formación inicial de maestros y maestras en Educación General Básica, existen específicamente dos tipos de instituciones educativas: la universidades y los Institutos Superiores Pedagógicos Hispánicos y Bilingües (ISPEDs); la formación inicial de los docentes para el nivel medio la realizan únicamente las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de las Universidades estatales y particulares del país.

Una vez egresados, los nuevos docentes o bien se refugian en imágenes previas de la enseñanza escolar que han construido en su paso como estudiantes por los niveles anteriores a la formación docente o bien se someten a las demandas del contexto escolar inmediato en el que deben trabajar. Los docentes aprenden en su trayectoria escolar previa; cuando un estudiante ingresa en formación inicial tiene una historia de escolarización de un promedio de 13 años. En esta larga historia escolar los futuros docentes han aprendido qué se puede y qué no se puede hacer en una escuela, sus rutinas, las relaciones de poder y las jerarquías de los distintos sujetos que conviven en las instituciones educativas. Estos productos internalizados a lo largo de la historia escolar de los estudiantes se constituyen en un fondo de saber que orientan en buena medida las formas de asumir su propio papel como docentes. “En ninguna asignatura de la formación inicial los futuros docentes aprenden a controlar la disciplina de los alumnos pero, en general, enfrentan sus prácticas y sus primeras experiencias como docentes con estrategias para tal fin” (Torres, 1997, p. 90). Los aprendizajes que los docentes realizan en sus primeros pasos en la profesión tienen un peso al menos equivalente al de la formación inicial de grado. La escuela aparece al docente principiante como una realidad ya hecha y en ella aprende los rituales, las formas en que se trabaja viendo actuar a sus colegas con más experiencia, recibiendo sus consejos, interactuando con directivos, padres y alumnos, etc.

3.1.1.3 Formación continua

La formación docente continua, es la que se lleva a cabo durante el servicio activo, a lo largo de toda la carrera y práctica del magisterio; dicha práctica puede entenderse como una acción institucionalizada y, frecuentemente, se concibe como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien éste es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de práctica alcanza también otras dimensiones: la práctica institucional global y sus nexos con el conjunto de la práctica social del docente. En este nivel se ubica la potencialidad de la docencia para la transformación social y la democratización de la escuela.

Los conceptos de perfeccionamiento, actualización y capacitación relacionados con la formación continua, van progresivamente cediendo paso al de la profesionalización docente; en el contexto de la formación continua, numerosas investigaciones plantean

la necesidad de aumentar la autonomía profesional de los profesores, se coincide, por ejemplo, que no se puede tener buenas escuelas a menos que se capacite permanentemente a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela. Este papel central tiene que ver con la toma de decisiones en el diseño del currículo, en la gestión del mismo y en los diferentes procesos que se dan en los establecimientos.

En consecuencia, una propuesta de formación continua ha de posibilitar a los docentes la reflexión sobre su propia práctica, el trabajo colaborativo en el que la investigación y la innovación estén estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje. Implica, además, desarrollar competencias y estrategias para analizar e interpretar situaciones y para proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento cualitativo.

Los cursos de capacitación y mejoramiento de los profesores en servicio tuvieron carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico, estuvo a cargo de la DINAMEP y actualmente en responsabilidad de las universidades en convenio con el Ministerio de Educación. La escasa incidencia que, este tipo de cursos, tiene en la práctica docente ha sido denunciada en reiteradas veces sin que ningún funcionario lo tome en cuenta, estos cursos al ser dictados de manera descontextualizada no logran modificar las prácticas docentes y difícilmente llegar a incorporarlos en su repertorio pedagógico aún cuando el curso haya sido diseñado y desarrollado de manera adecuada.

Rioseco (2002, p.31) señala las ventajas y desventajas de la estrategia de mejoramiento continuo en los docentes; entre las ventajas:

- Puede aumentar los conocimientos
- Puede mejorar las destrezas
- Los profesores pueden elegir lo que se les ofrece
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional
- Pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro, específicamente permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Entre las desventajas:

- Pueden ser demasiado teóricos
- Las opciones son determinadas por los organizadores
- Pueden no reflejar las necesidades del docente o de su institución
- Pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase.
- Ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La contratación del personal docente y no docente, en el Ecuador, la realiza el Ministerio de Educación a través de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las leyes y disposiciones vigentes. De esta manera, para ingresar a la carrera docente se requiere:

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

El ejercicio profesional en la educación se inicia desde la posesión en el cargo. Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural. Sin embargo, por el proceso de aprobación y aplicación de la nueva ley de educación, se ha procedido a contratar maestros y maestras para todos los niveles del sistema educativo, considerando que: La contratación del personal docente y no docente en el sector público está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo (Ministerio de Educación, 2009).

Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones. Indudablemente, con la nueva ley de educación todo este

contexto se modificará y estará de acuerdo al modelo de gestión impuesto por el Ministerio de Educación.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza aprendizaje

Sobre este tema, es importante considerar lo que el periodista e investigador Fernando Oña (2009) señala:

Respecto al gasto por habitante en educación, las cifras confirman que este se redujo de 60 a 25 dólares entre inicios de los años 80 y finales de los 90. En el año 2007, se advierte una ligera recuperación que se mantiene hasta la actualidad, explicada básicamente por incrementos salariales a los docentes (...). La realidad es contundente al respecto, los mismos informes oficiales lo admiten: no se invierte en educación, al contrario, se reduce su presupuesto (p. 85).

Muchos gobiernos no conciben a la educación como una política de estado, por lo que, cada vez, le entregan menos recursos; el panorama de la educación en el Ecuador es muy preocupante, codifica cifras que demuestran muchas situaciones conflictivas de corto y largo alcance, cuyas soluciones no constan precisamente en la agenda del oficialismo. Por ejemplo,

Los niños que quedan fuera del sistema educativo, es decir, los que no pudieron ser matriculados debido a la pobreza, son más de 500 mil en la Sierra. Para que esta cifra no se repita el próximo año lectivo, se requiere que el Gobierno asigne 70 millones de dólares en calidad de presupuesto extra (Oña, 2009, p. 90).

En este contexto se desarrolla la enseñanza y el aprendizaje de la educación ecuatoriana puesto que, en la Sierra y en la Amazonia, por citar como ejemplos, la reparación de los planteles públicos, prontos a caerse, requiere de 300 millones de dólares, aproximadamente. La ausencia de recursos y apoyo gubernamental ya no sorprenden a los rectores y directores de escuelas y colegios del país. La crisis les ha obligado a ingeniarse alternativas de financiamiento para que las edificaciones no se

caigan de viejas. Junto a las reparaciones estructurales se necesitan nuevas aulas, más servicios sanitarios, patios y jardines, dignos de los niños y jóvenes.

Según la UNICEF (2008, p. 35), “68% de los niños ecuatorianos es pobre y 30% trabaja en duras condiciones, sin salario fijo y sin ninguna clase de amparo y seguridad social. (...) 100 mil niños menores de 5 años no acceden al primer año de básica y más de un millón de chicos entre cinco y 18 años no cuentan con educación”.

En el mismo estudio realizado por UNICEF (p.42) se indica que la situación del magisterio ecuatoriano es muy compleja, la mayor parte de docentes vive en condiciones de pobreza, debido a los bajos salarios que percibe, pero las exigencias de la sociedad son altas. Se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación. No obstante, la situación física y las condiciones materiales en las que laboran los establecimientos educativos no son satisfactorias, la infraestructura educativa es obsoleta y sin mantenimiento. También hay problemas con el aseo de los locales y servicio de guardianía.

Al respecto, CENAISE (2007, pp. 107-124) también realizó una investigación con una muestra de seis planteles de la ciudad de Quito, con 147 profesores, de los cuales 49 son hombres y 98 mujeres, que tienen una edad promedio de 4 a 63 años, han trabajado en planteles educativos de 22 a 10 años, laboran con un promedio de 21 a 19 alumnos; de todos los encuestados 122 no desempeñan otra ocupación adicional y en promedio tienen una carga horaria de 20 a 80 horas a la semana. En la investigación se estudió la carga de trabajo y esta se ubica entre forzada y muy forzada, lo que afecta el estado de salud de los profesores, evidenciándose que los aspectos que repercuten en esta carga de trabajo son: permanecer de pie durante mucho tiempo, forzar la voz para dictar clases y trabajar en ambientes ruidosos.

Por otro lado, existen algunos factores sociales que influyen de manera determinante en el desarrollo escolar, estos son: la migración, el abandono de los padres a los niños, la pobreza, la violencia familiar y al interior de la propia escuela. Esta violencia repercute en todo el proceso educativo y es motivo de preocupación. Los problemas que más afectan a los docentes en su actividad profesional son: la falta de

colaboración de los padres de familia, los problemas de aprendizaje que se derivan de las situaciones sociales y pedagógicas, el comportamiento indisciplinado de los grupos de estudiantes en su conjunto.

Así mismo, en el estudio de la CENAISE (2007), los profesores señalan que su trabajo si es valorado por los padres de familia, aunque es poco apreciado por la comunidad y por la sociedad que efectúa permanentes reclamos a los docentes. Los docentes llevan una vida sedentaria, su tiempo libre lo utilizan en: La lectura de libros y revistas, estudiar materias de su interés, pasearse con amigos y parientes. La realización de deportes y de juegos, como la ejecución de actividades comunitarias, tienen un quinto y sexto lugar en las preferencias de tiempo libre de los docentes. Por lo general, las enfermedades más afectan a la salud mental que a la salud física, aunque en algunos casos esta se resiente por los problemas mentales.

Sobre el tema, Eduardo Fabara (2006) indica: “El Ministerio de Educación debería tomar algunas medidas de política educativa, como: el mejoramiento y buen mantenimiento de los espacios escolares, la dotación de recursos didácticos y la asesoría pedagógica que tanto solicitan los docentes” (p.66)

Es indudable que las condiciones para el aprendizaje, al igual que para los maestros no es el ideal, todos tienen que desenvolverse en espacios poco funcionales y sin los recursos indispensables para realizar la práctica pedagógica. No es cuestión de construir edificios, también hay que equiparlos con recursos didácticos de diverso tipo; el hecho de dar textos, uniformes, desayuno escolar no es todo, junto a ello se requiere capacitación, seguimiento y acompañamiento.

3.1.4 El género y la profesión docente

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 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 cómo pequeños detalles que, a simple vista, no parecen tener mucha importancia.

La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno. Se debe recordar el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, un vistazo en el año 1923 (Antonio Lloret, 2000, p. 78), evidencia como las maestras se comprometían a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pedía más que profesionalismo, decencia. Para moralizar a la nueva generación las virtudes morales eran lo más importante. Se esperaba que las docentes educaran con el ejemplo de la buena moral.

Sobre la formación docente y género en Ecuador, Sánchez (2000) dice:

(...) se pueden señalar tres grandes tópicos:

El primero está relacionado con el papel de los dispositivos pedagógicos en la formación docente. Tales estudios muestran que la formación de docentes se ha llevado a cabo principalmente en los Institutos Pedagógicos... El segundo, tiene que ver con estereotipos de género que llevan a la subvaloración de la mujer como... El tercer tópico alude a la necesidad de involucrar en la formación de maestros la reflexión sobre su práctica incorporando conocimientos sobre indicadores y análisis de creencias de equidad, en especial lo que tiene que ver con género (p. 138...).

Con respecto a la formación continua o perfeccionamiento docente, al parecer existe cierto desplazamiento de las maestras hacia la realización de estudios para acceder a niveles profesionales y de postgrado, para desempeñarse en áreas y niveles de la docencia antes mayoritariamente masculinas (tecnologías, docencia universitaria, manejo de la palabra en público, investigación). Sin embargo, no es completamente cierto que sea ésta una tendencia homogénea para el conjunto de la población docente femenina, más aún cuando se siguen observando accesos diferenciales a la ciencia y la tecnología, así como a la docencia universitaria por lo que se puede señalar que la formación de docentes no ha incorporado la perspectiva de equidad de género ya que

los estereotipos de género, siguen estando presentes aunque no en la dimensión de épocas pasadas.

3.1.5 Síntesis

Indudablemente que, en el Ecuador, la situación laboral docente está muy marcada de acuerdo a la presencia de la Ley de Escalafón y Carrera Docente del Magisterio; antes la situación era lamentable porque, cualquier ciudadano/a podía ejercer la docencia debido a influencias de todo tipo; con esta ley, si bien la situación no mejoró como era la aspiración, sin embargo, quienes aspiraban a ejercer el magisterio debían tener su título en docencia.

Hasta 1973, para algunos investigadores, los egresados de los denominados “Normales” como el Juan Montalvo de Quito y el Manuel J. Calle de Cuenca, eran considerados como un símbolo de trabajo en el magisterio; la aparición de los Institutos Normales y luego denominados Superiores, pretendieron, con apenas dos o tres años, conseguir excelentes profesionales de la educación; la realidad fue diferente.

Por lo tanto, la formación docente es un tema muy controvertido que va a la par de las políticas educativas de un país, las mismas que deben ser de estado y no de gobierno; si partimos del hecho de que la educación es la base del desarrollo de un país, la inversión en educación tiene que ser la adecuada y necesaria; en el presupuesto destinado a educación estará claramente tipificado los rubros destinado a la formación inicial y a la formación continua, es decir en servicio que es lo que fortalece todo proceso.

En el servicio activo, el éxito o fracaso del desempeño docente está relacionado con diversos factores entre los que sobresalen las condiciones de enseñanza y aprendizaje; el maestro/a es quien domina y maneja las herramientas para enseñar, es el que planifica el funcionamiento de los componentes curriculares propiciando aprendizajes significativos en los estudiantes.

El aprendizaje, a su vez, que es exclusivo de los estudiantes, también está relacionado con muchos factores entre los cuales está el clima institucional, a más de la calidad y

calidez que está promoviendo el gobierno actual, es muy importante las condiciones del local, los recursos didácticos y las instalaciones con las que cuente el establecimiento.

Generalmente se ha considerado que el magisterio, al ser una profesión a “medio” tiempo es ideal para las mujeres, posiblemente ello ratifique el hecho de que la mayoría de quienes ejercen la docencia pertenecen al sector femenino; para los hombres, si bien el magisterio es un ingreso extra, sus tareas paralelas como negocios, comercio y el ejercicio de su profesión (arquitectura, abogacía, ingeniería, economía, medicina, entre otras) era lo que daba mejores ingresos, por lo que, poco a poco han ido dando paso a las mujeres para que sean ellas quienes realicen, preferentemente, la docencia.

En definitiva, la situación laboral docente, en las últimas dos décadas se ha sido afectada positivamente especialmente en cuanto tienen que ver con los salarios que, quizá no sean lo ideal pero, comparado a la remuneración de antes de los años setenta y ochenta, si es mejor; en cuanto a su formación inicial, sigue existiendo limitaciones; la formación continua, por otra parte, desde el 2006, está siendo novedosa con la puesta en marcha del Plan Decenal para la educación.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno Educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo, está conformado por una serie de elementos y factores que, en algunos casos, favorecen o a su vez, pueden obstaculizar el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Para los maestros y maestras, es de vital importancia conocer el tipo de contexto social y cultural en el cual sus alumnos se desenvuelven, así como los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos que dominan.

Paulo Freire (1986) señala: “¿Qué necesitamos saber nosotros, los llamados educadores, para hacer viables incluso nuestros primeros encuentros con mujeres, hombres y niños cuya humanidad es negada y traicionada y cuya existencia es aplastada?” (p.62). Esta frase invita a pensar en el sentido misional del maestro/a en

correspondencia con su comunidad, lo visual que predomina es la de quien puesto frente a un grupo, transfiere cierta cantidad de conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo, entendidas como espacios de socialización, en general no pueden decirse lugares proclives al dialogo ni a la racionalidad critica, por lo que escasean aprendizajes que cuenten como fructíferos.

Sería ideal que el maestro y maestra se comprometiera un poco más con el entorno educativo mediante la promoción de las relaciones humanas, el reconocer el trato entre individualidades. El aprendizaje, en un entorno educativo ideal, debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual nadie puede apropiarse en mundo tangible y en permanente modificación.

Cuando se buscan las razones que producen una sociedad turbulenta como la actual, se lee el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para las nuevas generaciones y ese grado de incertidumbre y si se quiere caos, afecta el contexto escolar. La responsabilidad del maestro/a radica en el carácter motivacional de su práctica, que no niega el hecho de vivir en un mundo hostil; pero que con todo, deja en pie los anhelos de sus discípulos; alguien que experimenta la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes. Nunca será el buen maestro/a un descalificador, cruel o indiferente, por el contrario es él quien procurará, con insistencia, estimular los grandes pensamientos.

En el sistema educativo nacional, al hablar del entorno en el cual se desarrollan los aprendizajes, es imprescindible vincularlo con la comunidad educativa que, según los expertos se la puede definir como: al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los estudiantes, los ex alumnos, las autoridades, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la

misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se denomina comunidad educativa.

Algunas de sus principales funciones resultan ser: promover el bienestar de los estudiantes y también la promoción de actividades tendientes a mejorar la calidad de la educación. De alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban una educación adecuada a sus respectivos niveles, sino que además, debería ocuparse de llevarle al alumno una educación de tipo integral. Por esto, es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, evoluciones y propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo. Desde otra perspectiva, comunidad educativa no son únicamente los alumnos en sus roles de sujetos interesados y dedicados al aprendizaje y el maestro en su rol de transmisor de conocimientos, sino que en la misma, a estos elementos primarios se le suman los padres, la familia, el consejo escolar, la administración, entre otros, como elementos también partícipes e interesados de esa comunidad.

Al no tomar en cuenta las condiciones sociales de los alumnos a la hora de aprender no siempre la relación redundará en un beneficio educativo. Es importante, notar el esfuerzo de muchas escuelas por seguir formando y enseñando en el marco de esta modalidad con una actitud de preservación hacia los fundamentos de la escuela pública.

En otros casos la comunidad prima sobre la escuela; en esta perspectiva, la escuela pierde su especificidad y su sentido político y social en función de incluir la problemática de la comunidad en la que está inserta. La escuela se ve invadida permanentemente por las dificultades de la comunidad perdiendo espacios la tarea de enseñar y de aprender. Es necesario rescatar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes y padres que luchan por revertir situaciones sociales sumamente dolorosas por las que atraviesan sus alumnos aunque resignando el espacio educativo.

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad. Desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los

estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad.

En este vínculo se deberían basar propuestas con la idea de aprendizaje - servicio que es una metodología pedagógica que desarrolla proyectos solidarios o de participación comunitaria. Se plantea que existe un alto impacto en el aprendizaje de niños y jóvenes a partir del vínculo solidario. Es una modalidad que refuerza uno de los aspectos principales de la educación de los sujetos que hace referencia a la educación en valores para lograr conformar una mejor ciudadanía. La escuela desde sus propios saberes se constituye en un sujeto solidario hacia su comunidad y en esa instancia genera nuevos aprendizajes.

Por último, se puede observar que, la relación que se establece a partir de la transferencia de un conocimiento producido en la escuela hacia la comunidad como una de las modalidades de la relación escuela y comunidad. En este enfoque se incluyen a todos aquellos avances tecnológicos producidos en las escuelas que se aplican en la comunidad y traen como consecuencia una mejora en la calidad de vida de los habitantes.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La expansión generada por los sistemas educativos a partir de las últimas décadas, plantea desafíos cualitativos que hacen volver a pensar hacia dónde ir y cómo debe organizarse y conducirse una escuela, un grupo de escuelas, un sistema educativo, en este contexto se da lugar al concepto relacionado con la calidad de la educación. El enfoque viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados y, en el cual, la calidad se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Sacristán (1997) manifiesta que:

Algunos autores han visto por esto serias implicancias a este concepto: La ideología curricular de la eficiencia social vinculada a la corriente llamada tecnología educativa entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar. A partir de la instauración de una política educativa de corte neoliberal se buscan justificaciones académicas que permitan fundamentar la restricción del ingreso a la educación. Estas justificaciones crean nuevos fetiches pedagógicos que se caracterizan por su debilidad conceptual, tal es el caso de términos como calidad de la educación (p. 254).

Por el contrario, el concepto de calidad de la educación está lleno de potencialidades. Es por esto necesario traer a la discusión las ideas de eficacia y eficiencia que están relacionadas con esta cuestión. Estos conceptos han sido tradicionalmente muy resistidos en el campo de la educación en general. Sin embargo, la inexistencia de evidencias objetivas recogidas sistemáticamente hizo imposible contrastar objetivos con resultados, es decir, tener una idea realista de los niveles de eficiencia y eficacia de la educación. Está claro que el dilema de la actualidad es cómo dar mejor educación a toda la población, y en este dilema se expresan los dos problemas que permiten avanzar en esta discusión: por un lado, cómo dar mejor educación; por el otro, cómo hacerlo para todos.

Un sistema educativo eficiente es el que da la mejor educación a la mayor cantidad de gente. Entender la eficiencia en este marco permite superar el reduccionismo eficientista al que se ha hecho referencia, porque integra un criterio netamente educativo como parámetro para la lectura de la eficiencia. El juicio de eficiencia no se realiza a partir de criterios que salen de la lógica económica, sino a partir de criterios que se originan en la lógica pedagógica.

La pérdida de la calidad se percibe (se mide) a través de hechos cuya definición de principios ha variado en la sociedad, tanto en las representaciones sociales como en el discurso académico pero, lo que no ha cambiado, es la organización de las estructuras de la educación y sus aspectos concretos. Esta ruptura se vive como pérdida de la

calidad, en la medida en que lo que se pierde es la significatividad social del sistema educativo. Es importante, por lo tanto, determinar cuáles son los principios fundamentales a partir de los cuales se puede estimar la calidad de la educación, no sólo para que estas definiciones puedan servir de orientación para las decisiones sobre la transformación de la educación, sino también para poder medirla o estimarla en alguna forma.

Con respecto a la calidad de la educación en el Ecuador, es importante considerar lo señalado por Galo Viteri Díaz (2008):

La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico...Ante tal situación, la sociedad en general clamó y demandó una educación de calidad que se convirtió en realidad cuando, mediante referéndum se aprobó el Plan Decenal para la Educación en el año 2006...; de esta forma, el sistema educativo entraba en un proceso de reforma integral y que, de alguna manera, la distancia entre la educación particular y la pública sea más visible (p.23).

Calidad y calidez es lo que se promueve hoy en día desde las esferas gubernamentales, todo transformado en políticas de estado y no de gobierno; la nueva Ley de Educación Intercultural será el timonel de un panorama más próspero para la educación ecuatoriana; sin embargo, la calidad, es de señalar no está fuera de las personas sino dentro de ellas, por lo tanto no se refleja en cuestiones tangibles, materiales, de simple observación; la calidad radica en hacer realidad lo que promueve la UNESCO para la educación del tercer milenio.

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

Por políticas se entiende ciertos modos constantes de proceder; tienen que ver con los medios y los caminos a seguir para alcanzar determinados fines, en tanto que las

políticas de Estado se distinguen de las de gobierno por tener vigencia obligatoria para plazos de tiempo amplios que no están sujetos a las decisiones de cada nueva administración. Estas políticas educativas se pueden visualizar en varios documentos que constituyen la base para la soberanía, democracia y la convivencia del estado ecuatoriano, entre las que se pueden señalar:

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. Las políticas educativas que se incluyen en este documento pueden ser interpretadas en el Título II, Cap. 2, dentro de los Derechos del Buen Vivir, sección quinta.

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.

El Plan Nacional de Desarrollo, denominado para este período de Gobierno PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009 – 2013 plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, a la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para finalmente alcanzar el Buen Vivir de las y los ecuatorianos.

El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico de la gestión y una guía que da perspectiva a la educación, para lograr que la educación sea un compromiso de todos, responsabilidad del estado de y prioridad nacional de inversión pública. El objetivo general de Plan Decenal de Educación es garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

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.

3.2.4 Políticas Micro institucionales

En nuestros tiempos, la política es vista como participación social, como un hecho aceptado prácticamente en todo el mundo occidental, en donde este se ve y aprecia como una condición en la cual los ciudadanos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones dentro del estado. Así, las políticas educativas en la región están marcadas por el plano ideológico y económico este último como el subsistema más importante dentro del gran sistema.

La Política Educativa y la ideología están íntimamente entrelazadas en una dialéctica permanente, entendiendo esta última, como un juego ético de ideales, principios, doctrinas, mitos o símbolos de un movimiento social, institución, clase o un grupo grande que explica como la sociedad debería funcionar, y ofrece algún programa político y cultural para un cierto orden social: no se cuenta con una ley de educación o con una planificación educacional que no vaya orientada ideológicamente.

Un Proyecto de Educación se manifiesta en una Ley y posteriormente se operativizan por medio de Decretos, Órdenes y Disposiciones que se viabilizan a través de los Reglamentos y los Programas. El conjunto de estas políticas y normativas, desventajosamente, en la práctica, no se originan en las instituciones educativas de base que sería lo ideal y lo pertinente; por lo general, las políticas educativas y sus organismos rectores siempre están sometidos, de manera explícita o implícita, a diversos tipos de presión social tales como el el comercio, la industria, los partidos políticos, los sindicatos de trabajadores, las asociaciones de padres, alumnos y profesores, en fin.

Consecuentemente, las políticas educativas proyectadas a través del Plan Decenal para la Educación se cristalizan en acciones y hechos sociales y comunitarios como los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) basados en planificaciones estratégicas institucionales, comunitarias, parroquiales y cantonales; de esta forma, cada establecimiento educativo tiene un norte hacia el cual orientar sus acciones de cualquier orden y, al mismo tiempo dispondrán de un referente con indicadores específicos para la evaluación de impacto en el orden de la gestión, el desarrollo curricular y el desempeño de los docentes y estudiantes.

3.2.5 Síntesis

En cualquier ámbito ocupacional, laboral y profesional, el contexto constituye un factor clave para que éste se desarrolle y funcione a plenitud; el entorno, las personas, los recursos, la infraestructura, las relaciones interpersonales entre los actores que se vinculan con la tarea, son, entre otros, elementos que, en su conjunto marcan el éxito o fracaso de una acción, de un trabajo, de una actividad. Para el espacio educativo, el contexto laboral tiene diversos factores que incidirán directa o indirectamente en su desarrollo, en su cotidianidad; de esta manera, en primer lugar está el entorno en el cual se encuentra la institución, del cual proceden los estudiantes; ello orientará el diseño curricular del establecimiento educativo así como guiará al docente a la práctica de su estilo pedagógico en el aula; igualmente, la comunidad educativa representada por sus actores: directivos, maestros, maestras, padres, madres y más representantes de los estudiantes, son quienes deben coordinar ideas y acciones en pro del bienestar institucional.

Sin embargo, no basta un clima ideal para el desarrollo de los procesos educativos; en este accionar se requiere que todo lo que se realice se lo haga bien y acorde a las necesidades educativas básicas de los estudiantes que pueden ser tanto académicas como comportamentales, todo ello es lo que se podría denominar “calidad educativa” que, muchas veces se está confundiendo con “cantidad” y muchos factores de tipo material como la infraestructura y la implementación de recursos didácticos y tecnológicos; hoy, todo padre y madre de familia demanda de la institución educativa una labor de calidad y calidez.

Con este clamor de la sociedad en busca de la calidad educativa, el estado ecuatoriano está llevando a la práctica el Plan Decenal de Educación que, luego de su aprobación en el 2006 requirió de una Nueva Constitución, de un Plan Nacional de Desarrollo, de una Ley de Educación y de un Ministerio de Educación reestructurado integralmente de acuerdo a políticas educativas imprescindibles para la consecución de la calidad y calidez que se pregona a nivel general y en todas las instancias gubernamentales; indudablemente que estas políticas tienen que ser de estado para que, cualquier gobierno de turno no imponga sus intereses sino que continúe desarrollando lo que la sociedad necesita, exige y reclama.

Pero, estas políticas educativas quedarían en “buenas intenciones” si es que no fueran acogidas, adaptadas e implementadas por cada una de las instituciones educativas, sea del nivel que fuere, por medio de instrumentos de planificación que son las herramientas que facilitan y viabilizan procesos para que las políticas educativas macro se cristalicen al interior de los establecimientos educativos; de esta manera, la Planificación Estratégica que es el corazón del Proyecto Educativo Institucional (PEI) conjuntamente con el PCI (Programa Curricular Institucional) y el Código de Convivencia, son entre otros, los documentos que permiten verificar el caminar y la práctica, ya en los hechos y la realidad, de las políticas educativas diseñadas a nivel nacional.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

El valor que se le asigna, en la actualidad, a una sociedad tiene relación, entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia, con su capacidad de innovación y emprendimiento. En este contexto, la educación tiene una misión trascendental y fundamental al igual que los responsables de la misma como son los educadores y educadoras. Sin embargo, una breve lectura a la realidad educativa nacional, evidencia un panorama con resultados no tan alentadores en cuanto al perfil de los/las docentes; esta evidencia motiva la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de las carreras de Pedagogía de la universidad y del ISPED? ¿De qué manera se puede evitar que los egresados de la carrera educativa lleguen a la graduación con conductas, conocimientos y habilidades, en algunos casos,

insuficientes y precarios? Aquí es donde comienza la preocupación en todos los ámbitos de la sociedad ya que serán estos egresados, entre otros, los responsables de la educación del futuro en nuestro país.

Uno de los puntos de partida para abordar esta incertidumbre, es la formación de los docentes. ¿Cómo hacerlo? Una de las alternativas claves es realizando una reingeniería integral a la Formación Inicial, que debe, especialmente, fortalecer las competencias profesionales en los que se incluyen aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así, paulatinamente, la problemática visualizada.

Según investigaciones desarrolladas en ámbito señalado, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores/as, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores y por otro, los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, finalmente, la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros/as, los que a su vez, necesitan de una buena formación, una gestión eficiente y una remuneración digna. La clave para el cambio educativo radica, desde cualquier perspectiva, en la Formación Docente.

3.3.1 Definición

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función: en este caso, la docente. En suma, formación docente es el conjunto de conocimientos, habilidades y valores que adquiere un individuo para poder ejercer la docencia.

Evidentemente, el aspecto esencial para conseguir una educación de calidad empieza por la formación docente que, para muchos entendidos en la materia, implica el desarrollo de cuatro áreas:

- La formación científica, que proporciona los conocimientos que el docente ha de transmitir a sus estudiantes.
- La formación pedagógica, que abarca estudios de pedagogía, psicología y didáctica.
- La formación práctica, mediante la que se adquieren las técnicas y habilidades de la enseñanza.
- La formación actitudinal, que incide sobre el comportamiento y actitud del docente hacia su rol y los procesos educativos.

Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la formación a las universidades y a los ISPEDs. Pero, la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de docente.

Asimismo, a través de la experiencia se aprende que, en la formación docente, actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas y, con la práctica, las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las tareas pedagógicas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones:

- la primera, la formación inicial, no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria;
- la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial.

En tal sentido, las mismas instituciones educativas donde el docente se integra a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar; garantizando, de esta manera, la regularidad de las prácticas y su

continuidad a través del tiempo. Por ello, no solamente hay que considerar la formación inicial que se adquiere en las universidades e ISPEDs sino también la formación docente continua, la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente cotidiana.

3.3.2 Competencias Profesionales

Existe un criterio generalizado de que el éxito de una empresa radica en sus empleados, quienes deben asumir dos competencias bien definidas: la *eficiencia* que se refiere a la optimización de recursos ya sean tangibles o intangibles y la *eficacia* que consiste en el diseño de un modelo organizacional adecuado a la realidad y al entorno empresarial. Ello hace competente al empleado. Por lo tanto, un empleado debe ser una persona íntegra y bien preparada en su formación académica ya sea profesional, técnica o tecnológica o especializada. Esta formación teórica-práctica es lo que otorga a una persona competencia profesional que se refleja en los hechos, acciones y logros exitosos y satisfactorios.

El término *competencia* comienza a ser utilizado a finales de la década del 50 en los Estados Unidos, fundamentalmente por teóricos pertenecientes a la corriente de la psicología cognitiva lo que ha permitido generar dos grandes grupos de enfoques a partir de dos dimensiones fundamentales:

- El primer grupo de enfoque se clasifica de acuerdo al resultado final y el objetivo para el cual se desarrollan las competencias del profesional, considerando las condiciones, características y prioridades del sistema sociopolítico y económico, así como las exigencias del entorno social y laboral en el cual se desempeñan los individuos.
- En el caso del segundo enfoque va dirigido a cómo se modelan y desarrollan las competencias profesionales y al papel que desempeñan cada uno de los componentes que la integran, así como las interacciones que se dan entre estos en el desarrollo de las mismas (Paladines, 2008, p.176).

Pero, en definitiva, ¿Qué es la competencia profesional? Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia profesional. Un concepto generalmente

aceptado la establece como: una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Sin embargo, cada país, de acuerdo a su óptica laboral, plantea su propia definición, como Frida Díaz Garriga (2002) dice:

Es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo (p.22)

Por su parte, la OIT (2005) ha definido el concepto de Competencia Profesional como:

La idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo (p. 71)

En Canadá (OIT 2009): “Una competencia es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”.

Para Argentina (OIT, 2009): “Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”.

En Australia (OIT, 2009):

La competencia profesional se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y

habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Para Alemania (OIT, 2009): “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

El Instituto Nacional de Empleo en España (OIT, 2009) plantea que:

Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber – hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Bunk (1999), en su obra, *El Trabajo Eficaz y Eficiente*, plantea que “posee competencias profesionales quién dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (p. 83).

Finalmente, para la Organización Internacional del Trabajo (2009), hay competencia profesional, cuando se integra el conocimiento interiorizado y la experiencia generada con lo que se adquiere una serie de competencias tales como:

- Actuar y reaccionar con pertinencia: saber lo que hay que hacer, tener visión del negocio, toma de decisiones, saber negociar, ser consecuente.
- Combinar los recursos y movilizarlos en un contexto.
- Saber transferir: memorizar varias situaciones, desarrollar un conocimiento en un tema específico, interpretar los indicadores.
- Saber aprender y aprender a aprender: aprender de la experiencia, convertir acciones en experiencia.
- Comprometerse: utilizar la subjetividad, correr riesgos, aplicar la ética profesional (p. 82).

3.3.3 Los Cuatro Pilares Para La Educación del Siglo XXI (Delors, 2000)

A continuación se revisa cada uno de estos pilares:

3.3.3.1 Aprender a conocer.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención a las cosas y a las personas. La vertiginosa sucesión de informaciones en los medios de comunicación y el frecuente cambio del canal de televisión, atenta contra el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada. Este aprendizaje de la atención puede adoptar formas diversas y sacar provecho de múltiples ocasiones de la vida (juegos, visitas a empresas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas científicas, etc.). El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario. Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo sino también al margen de él.

3.3.3.2 Aprender a hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional. Si a estas nuevas exigencias añadimos la de un empeño personal del trabajador, considerando como agente del cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas que los empresarios denominan a menudo “saber ser”– se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos para componer las competencias solicitadas; esta situación ilustra de manera elocuente, como se ha destacado, el vínculo que la educación debe mantener entre los diversos aspectos del aprendizaje entre estas cualidades, cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos.

3.3.3.3 Aprender a vivir.

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación.

3.3.3.4 Aprender a ser

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

3.3.4 Competencias Profesionales Docentes

De acuerdo al documento emitido por la DINAMEP-CONESUP (2006, pp. 43-47) las competencias que se consideran como básicas en la formación docente, son:

- Comprender los contenidos de la enseñanza de manera exhaustiva de tal forma que puedan lograr que sus alumnos desarrollen mapas cognitivos poderosos de lo que estudian.
- Estructurar profundamente su conocimiento, sus relaciones y los métodos para someterlos a prueba, evaluación y ampliación.
- Precisar habilidades pedagógicas, para ser flexible en el conocimiento de disciplinas.
- Saber realizar investigaciones, métodos y los contenidos que enseña.
- Saber establecer conceptos en las diferentes áreas y trasladarlas a la vida cotidiana.
- Conocer a sus alumnos para crear ideas fructíferas de aprendizaje
- Conocer distintas modalidades de inteligencia, procesamiento de información y comunicación pues de eso depende su organización para el proceso enseñanza- aprendizaje.
- Saber cómo estimular su desarrollo social, físico, emocional, así como el intelectual.
- Tomar conciencia de la diversidad cultural, el lenguaje, la familia, la comunidad, el género la experiencia escolar previa, percatarse de las diferencias en la inteligencia así como de las dificultades de aprendizaje de sus alumnos.
- Saber escuchar y examinar el trabajo de sus alumnos así como organizar situaciones didácticas que inciten a sus alumnos a escribir y hablar de sus experiencias y concepciones.
- Comprender el tema motivación, para saber alentar el esfuerzo de sus alumnos.
- Tener un repertorio didáctico estratégico de enseñanza para responder a diferentes formas de aprendizaje y múltiples metas de aprendizaje.
- Organizar y promover interacciones entre los alumnos (aprendizaje entre pares)

- Estimular el discurso fructífero e impulse el razonamiento disciplinado y riguroso de sus alumnos.
- Ser capaces de analizar su práctica profesional y reflexionar sobre ella.
- Saber apreciar continuamente lo que piensan y comprenden sus estudiantes pues es el punto de partida para remodelar sus planes de trabajo, y así lograr metas.
- Desarrollar una visión de la enseñanza como una verdadera profesión.
- Promover que la escuela sea abierta con respecto a la vida y haga creer al alumno que todos los adultos están de acuerdo con las virtudes cívicas e intelectuales
- Prever la violencia en la escuela y en la ciudad
- Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales étnicas y sociales.
- Trabajar en el marco de una ética profesional, para hacer frente a situaciones que son testigo de una falta de socialización y de solidaridad.
- Participar en la aplicación de reglas de vida en común, referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones y la apreciación de la conducta.
- Analizar la relación pedagógica, la autoridad y la comunicación en clase.
- Desarrollar el sentido de las responsabilidades, la solidaridad y el sentimiento de justicia.
- Informatizar varias actividades y desarrollar nuevas actividades posibles únicamente con tecnologías y programas nuevos.
- Apropiación de una cultura informática que debería ser considerada como un objetivo de pleno derecho de la escolaridad básica, mejor sería justificar esta preposición y debatirla abiertamente puesto que hoy en día este no es el contenido de los textos.
- Formar en las nuevas tecnologías es formar la opinión, el sentido crítico, el pensamiento hipotético y deductivo, las facultades de observación, la capacidad de memorizar y clasificar la lectura y el análisis de textos e imágenes, la representación de las redes, desafíos y estrategias de comunicación.
- Utilizar programas de edición de documentos

- Explotar los potenciales didácticos de los programas con relación con los objetivos de enseñanza.
- Comunicar a distancia mediante telemáticas.
- Utilizar instrumentos multimedia.

Por su parte, Perrenaud (2010) indica que: Las competencias docentes más importantes para el tercer milenio, son:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.
- Utilizar las nuevas tecnologías.
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la propia formación continua (p. 43).

3.3.5 Necesidades de Formación Docente en el Ecuador

En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior, no es de extrañarse que los docentes que provienen de diferentes áreas de preparación, sean perfeccionistas; que incursionan en la docencia, a veces por convicción personal o como un medio laboral viable. Este particular se evidencia en la cotidianidad educativa porque, a pesar de la buena preparación profesional que pueden tener los/las docentes, el nivel de aprovechamiento y aprendizaje, por parte de los estudiantes, es limitado, provocando, en consecuencia bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción.

Es imperativo y necesario, por lo tanto, que se inicie una transformación y renovación de las prácticas técnico-pedagógica-administrativa desarrolladas por las unidades académicas y los/las docentes, acción que debe empezar precisamente por reflexionar en la trascendencia que se dispone para la formación del estudiante no tan sólo en su

desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano. Es importante, reflexionar sobre los conocimientos que debe poseer el/la docente al igual que sus necesidades de capacitación y formación, para un correcto desarrollo educativo integral del alumno.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor. Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica que realiza debe ser, necesariamente, una reflexión analítica guiada por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

Es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que debe poseer un buen profesor, ello dependerá, en gran medida de la opción teórica y pedagógica que se asuma, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se enfrente la tarea y misión de educar así como el nivel de compromiso personal e institucional.

En la línea de pensamiento de los pedagogos Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991), consideran que, las respuestas a la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer? Serían los siguientes planteamientos:

- Conocer la materia que han de enseñar.
- Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.

- Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
- Saber preparar actividades.
- Saber dirigir la actividad de los alumnos.
- Saber evaluar.
- Utilizar la investigación e innovación en el campo (p. 305).

Consecuentemente, es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender; por lo que, se puede afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, las innovaciones tecnológicas educativas como el video conferencia, el correo electrónico y el Internet deben replantear la tarea de la enseñanza y el aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales contemporáneos; en muchos aspectos diferentes a aquellos en los que tuvo lugar nuestra formación inicial. Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción.

No es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento; así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Los/las docentes tienen que mirar hacia atrás y hacia adelante para observar, reflexionar y analizar el propio actuar; de esta manera la educación desarrollada cobra trascendencia puesto que se convierte en integral y humanística.

3.3.6 Síntesis

La formación docente es, como se puede apreciar, un factor decisivo en el ámbito educativo puesto que de ello se parte hacia lo que se puede determinar como “calidad” en la educación. Sin una formación docente adecuada, pertinente e ideal de acuerdo a los estándares internacionales, el sistema educativo pierde su efectividad y corre el riesgo de estancarse, de tornarse rutinario y, por lo tanto, obstaculizar el desarrollo personal de los estudiantes e igualmente, no colaborar al desarrollo social y comunitario.

Los pilares de la educación para el tercer milenio son el referente fundamental para todo el mundo y particularmente para el Ecuador de los “saberes” claves de los estudiantes y en torno de los cuales giran los proyectos educativos y en especial el diseño curricular; de estos referentes surgen las competencias profesionales docentes que no pueden estar deslindados de los que se aspira a conseguir como perfil de salida de los estudiantes ya sea de la educación básica o del bachillerato.

En el Ecuador, hay en la actualidad un movimiento inusitado por una reforma educativa que signifique una transformación no solamente de forma sino también de fondo y en ello, la formación docente tiene un rol decisivo. Las universidades y los Institutos Superiores Pedagógicos tienen el reto histórico de renovar sus ofertas educativas acordes a lo que señala la Constitución en el capítulo correspondiente al Buen Vivir donde se lo ubica a la educación; los maestros y maestras del futuro deberán tener un perfil de competencias que posibiliten, a su vez, formar hombres y mujeres capaces de enfrentar con éxito el acelerado avance científico y tecnológico del tercer milenio. Los establecimientos de formación docente deben dejar de trabajar demasiado en la teoría para transformar sus espacios de formación en verdaderos laboratorios de investigación y práctica pedagógicas. Las competencias profesionales docentes, si bien se van adquiriendo y perfeccionando con la experiencia y la labor cotidiana, es muy importante que, en el trayecto de la formación denominada inicial, las acciones

sean enriquecidas con el acompañamiento de los docentes que ya están en servicio y cuyo bagaje de sabiduría podrían ser sistematizadas por quienes se inician en el magisterio. Hay mucho por hacer en lo que respecta a la formación docente y quizá, habrá que empezar por el tiempo de formación que no deben ser solamente dos o tres años sino que esta misión de educadores se inicie desde el primer año de bachillerato y continúe con una formación permanente en la carrera docente.

4. METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue de tipo mixto puesto que se recolectó, analizó y vinculó datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio; en cuanto al enfoque metodológico que orientó la investigación, éste fue descriptivo-analítico; el método de investigación utilizado fue el descriptivo. El ámbito geográfico del estudio fue en la provincia de Pichincha, ciudad de Quito y se consideró en primera instancia a 12 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia, durante los últimos cinco años (2005-2010); la técnica de investigación a utilizada fue la Encuesta cuya información recopilada fue sometida a un análisis e interpretación que permitió una triangulación interpretativa mediante un proceso cualitativo que permitió elaborar una idea global de la situación laboral actual de los titulados en la carrera docente.

Al desarrollar la investigación mediante el método Descriptivo, se logra explicar y caracterizar la realidad de los titulados en la UTPL particularmente a quienes lo hicieron de la Escuela de Ciencias de la Educación, de la misma manera permitió configurar el conocimiento y generalizar, en forma lógica, los datos y la información recopilados durante el proceso de investigación.

En el ámbito de los paradigmas de la investigación, puede darse una mezcla de diseño de investigación, que es un tipo general que incluye los enfoques cuantitativo y cualitativo de datos, técnicas y métodos; todas estas características se mezclan en un solo estudio de caso; al mismo tiempo, este diseño de investigación implica los usos mixtos de datos (números y texto) y medios adicionales (estadísticas y análisis de textos), igualmente, tiene múltiples formas de recopilación de datos y produce una ecléctica y pragmática presentación de informes; siendo éste, el caso del trabajo de investigación que se ha desarrollado.

Es importante, para la presente investigación, el diseño mixto debido a sus ventajas como las siguientes:

- La fortaleza y confiabilidad de la investigación;

- El uso de múltiples métodos contribuyendo a un proceso de investigación que controla una diversidad de variables;
- El uso de diferentes enfoques ayuda a centrar en un solo proceso y confirma la exactitud de los datos obtenidos

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La muestra de titulados fue asignada, en el presente caso, por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación; los participantes a ser investigados debían cumplir con las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL (menciones vigentes)
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el período 2005 – 2010

Inicialmente fueron designados doce titulados y dos directivos/empleadores de centros educativos en los que laboran dos de los titulados investigados, pero fueron encuestados once titulados, debido a que uno de ellos se negó a colaborar.

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 Técnicas

La técnica utilizada fue la Encuesta mediante la cual, los informantes respondieron oralmente a preguntas leídas del cuestionario, y llenadas en forma escrita por el entrevistador; caso particular fue el de dos entrevistados que por encontrarse alejados de la ciudad de Quito fue necesario realizar esta encuesta por vía telefónica. Adicional a la Encuesta se tomó notas de las opiniones y vivencias de cada entrevistado, que sirvió para completar el análisis e interpretación de los datos.

4.3.2 Instrumentos

Como instrumentos se utilizaron el Cuestionario para titulados y el Cuestionario para empleadores/directivos (Ver Anexo 2) establecidos por el equipo planificador de la UTPL y tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación (ANECA, 2005), cuyos ítems están relacionados con los objetivos específicos de la investigación; de esta manera, para la categoría Caracterización Sociodemográfica (Objetivo 1) hubo seis preguntas del cuestionario para titulados; para la Situación Laboral (Objetivo 2) se consideraron catorce preguntas del cuestionario para titulados y cuatro preguntas del cuestionario para empleadores/autoridades; el Contexto Laboral (Objetivo 3) tomó en cuenta nueve preguntas del cuestionario para titulados y cinco preguntas del cuestionario para empleadores/autoridades y; las Necesidades de Formación (Objetivo 4), tres y dos preguntas respectivamente.

4.4 RECURSOS

4.4.1 Humanos: Tutor, estudiante de la UTPL, titulados en la UTPL, autoridades de dos centros educativos (Rector del Colegio Pensionado Particular Pedro Pablo Borja N°2 y Vicerrectora del Colegio Particular Gabriel García Márquez)

4.4.2 Institucionales: UTPL, instituciones educativas.

4.4.3 Materiales: Textos de consulta sobre diversos temas relacionados con la investigación, Guía Didáctica, Entorno Virtual de Aprendizaje, correo electrónico, copias de documentos varios, computadora, impresora, cámara fotográfica, teléfono, suministros de oficina.

4.4.4 Económicos: Los gastos fueron financiados por el investigador según detalle:

- Transporte 250 usd.
- Materiales de oficina 100 usd.
- Llamadas telefónicas 40 usd.
- Pagos universidad 600 usd.

4.5 PROCEDIMIENTO

El trabajo de investigación se cumplió de acuerdo al cronograma propuesto por los docentes de la UTPL; desde la Introducción, Marco Teórico (tres capítulos), Metodología, Análisis y Tratamiento de la Información, Conclusiones y Recomendaciones fueron realizadas en base a los lineamientos de los tutores.

Para la ejecución de las encuestas, el primer contacto con los titulados fue vía telefónica, mediante la cual se informó el motivo y se estableció la fecha, hora y lugar para la realización de la misma.

Durante la entrevista, luego de una corta introducción de la finalidad del trabajo de investigación, se procedió a leer las preguntas mientras el participante contestaba a cada una de ellas. Conforme el desarrollo de la entrevista se apuntó varias inquietudes, sugerencias y vivencias que sirvió para enfocar el análisis de la investigación y el tratamiento de la información. Concluyendo la entrevista se procedió a tomar los datos generales de los encuestados conforme el cuadro proporcionado por la Universidad y se tomó una fotografía para constancia del trabajo de campo.

Se registró los datos de la información obtenida de las entrevistas, en el formato establecido y proporcionado por la Universidad (Ver Anexo 3), tanto el cuestionario 1 para los titulados, como el cuestionario 2 para los empleadores (autoridades).

Posteriormente, se elaboró las tablas estadísticas para cada pregunta del cuestionario 1 y 2, las cuales ayudaron mediante porcentajes, a realizar la respectiva interpretación, análisis y discusión de los resultados que en el siguiente capítulo se detalla.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

5.1.1 Cuestionario a titulados de la UTPL

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 1, 2a, A.1, A.2, A.3 y A.4 del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla N° 1

Pregunta 1: Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	8	72,7
Educación Básica	2	18,2
Lengua y Literatura	1	9,1
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticos	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	11	100,0
TOTAL	11	100,0
NIVEL DE POSTGRADO		
	f	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	1	9,1
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	90,9
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que un 72,7 % de los investigados han obtenido su pregrado en Educación Infantil, un 18,2 % han optado por la Educación Básica y tan solo un 9,1 % en lo que se refiere para asignaturas específicas; en cuanto a las maestrías no existe ningún encuestado que las haya realizado y un solo encuestado ha realizado un diplomado reflejando el 9,1 %. Los datos investigados muestran que luego de un pregrado no hay interés por continuar sus estudios y es que la mayoría de docentes, opina que los costos de los posgrados se convierten en un impedimento para continuar la superación en los estudios.

Con seguridad, las propuestas que presenta el gobierno actual serán positivas en este sentido, ya que, al crearse un centro de formación para docentes que sea gratuito, brindará las oportunidades de formación a toda la clase magisterial y dando lugar a una mayor competencia laboral y mejor calidad educativa.

Tabla N° 2

Pregunta 2a: Sector de la institución educativa, en caso de trabajar como docente.

SECTOR	f	%
Urbano	5	45,5
Rural	0	0,0
No contesta	6	54,5
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que un porcentaje del 45,5 % manifiesta que el trabajo lo desarrollan dentro del sector urbano y un 54,5 % no contesta. Esto demuestra que los titulados que trabajan como docentes se han asentado en sectores donde existe mayor comodidad y servicios básicos.

Tabla N° 3**Preguntas A.1 y A.2:** Género y años cumplidos de los titulados

Edad \ Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
20 - 30 años	4	36,4	0	0,0	4
31 - 40 años	5	45,5	0	0,0	5
41 - 50 años	1	9,1	1	9,1	2
61 - 60 años	0	0,0	0	0,0	0
más de 61 años	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**Autora:** Alba Cobos

El cuadro muestra que el 36,4 % de las encuestadas son menores a 30 años, un 45,5 % de 31 a 40 y en un 9,1 % va de 41 a 50 años al igual que el único varón encuestado. En este sentido, CENAISE (2007) realizó una investigación con una muestra de seis planteles de la ciudad de Quito, con 147 profesores, de los cuales 49 son hombres y 98 mujeres, que tienen una edad promedio de 43,6 años, han trabajado en planteles educativos 22,1 años, esto demuestra por tanto, que el género femenino prevalece en la docencia, del mismo modo ya se va notando un poco más la presencia de la juventud que se está preparando en la carrera. Se percibe que el alza de sueldos promoverá que los hombres, se inclinen por el magisterio y de esta manera, exista una equidad de género entre los docentes.

Tabla N° 4**Pregunta A.3:** Provincia de residencia de los titulados investigados.

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Pichincha	9	81,8
Imbabura	1	9,1
Loja	1	9,1
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**Autora:** Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que el 81,8 % de los encuestados residen en la provincia de Pichincha, el 9,1 % en Imbabura y el 9,1 % en Loja, esto demuestra que la mayoría personas residen aún en el lugar en donde se matricularon para obtener la titulación en la UTPL, como otro punto sigue existiendo la migración interna aunque en muy bajo porcentaje, que como se demuestra en el marco teórico aleja de la realidad de estudio y preparación a una diferente donde se ejercerá la carrera, pero de todos modos siempre debemos buscar alternativas de superación, sin importar distancias o costos.

Tabla N° 5

Pregunta A.4: Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los titulados investigados

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Quito	10	90,9
Chone	1	9,1
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Según la muestra otorgada para este estudio de investigación, era para la zona de la provincia de Pichincha, por tanto 90,9 % de los encuestados pertenecen al Centro de Quito y un 9,1 % pertenece al centro universitario asociado de Chone.

5.2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE LOS TITULADOS: SITUACIÓN LABORAL.

5.2.1 Cuestionario a titulados de la UTPL

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 2, 2b, 2c, 2d, 4, 4a, 7, 8, 8a, 14, 15, 16, 17 y 21 del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla Nº 6

Pregunta 2: Situación laboral actual de los titulados

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	3	27,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	18,2
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	6	54,5
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
Otras situaciones (especifique)	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

En este caso, el más alto porcentaje corresponde en un 54,5 % el trabajar en un puesto profesional no relacionado con la docencia, un 27,3 % si labora como docente y un 18,2 % trabaja en algo relacionado con la docencia; posiblemente esto se debe a las malas políticas educativas que rigen en el país, la mayoría de egresados prefieren ocupar otros campos laborales que representen mejores ingresos para su bienestar y optaron únicamente obtener el título en la universidad solo para mejorar su hoja de vida y la dejan como una segunda opción laboral, por último otro motivo no menos importante y como se plantea en la situación laboral docente en el capítulo 1 del marco teórico es la falta de experiencia en el ámbito educativo, que impulsa a tomar otros caminos no relacionados con la docencia.

Pocos son los maestros de vocación que se forman para incluirse en el campo docente y poder llevar adelante una comunidad educativa, el resto quizá se manifiesta en ramas que tengan relación con la docencia, debiendo en estos caer la responsabilidad de crear cambios en las instituciones donde se laboren que permitan cumplir con una demanda de educación de calidad.

Por tanto, laborar en otros campos que tengan relación con la docencia es más que laborar como docente en sí, se pueden mejorar en este sentido aún más nuestro sistema educativo.

Indudablemente que la nueva ley de educación abre mejores posibilidades de estabilidad y estímulo laboral para quienes tienen título en docencia, por lo que hoy en día y según conversación con los encuestados, en particular dos de ellos que no trabajan como docentes, quieren presentar carpetas para incorporarse al magisterio fiscal.

En la actualidad, son muchos los maestros y maestras de establecimientos educativos particulares laicos y religiosos que han dejado sus instituciones y optaron por ser contratados por el Ministerio de Educación, debido a que los salarios son más altos y, al mismo tiempo, tienen mejores opciones de concursos para ser parte del magisterio fiscal con lo que su título sería reconocido con justicia y de acuerdo a su perfil y experiencia.

Tabla Nº 7

Pregunta 2b: Titulados investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes.

HA TRABAJADO COMO DOCENTE	f	%
Si	5	45,5
No	3	27,3
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que un 45,5 % sí ha trabajado como docente, un 27,3 % no lo ha hecho y un 27,3 % no contesta, en el caso de este último no ha tenido ninguna relación con la docencia, como se hace referencia en el marco teórico la carrera del magisterio ha sido escogida por muchas de las personas

como una alternativa, un pasatiempo, es porque tal vez, algunas políticas micro institucionales así lo exigen.

De esta forma, la docencia ha pasado a ser una carrera de segundo plano, una actividad de reserva, solo para aplicarla en caso de emergencia.

Se observa claramente que la mayoría de encuestados quisieron obtener su licenciatura, no por aprender y formarse como docente, sino, por la simple necesidad de que le llamen por un título, y como la mayoría de personas dice, la carrera más fácil para lograr esta meta es que, por cualquier medio, por lo menos se haga profesor.

Sin embargo, ya en la práctica y ante la dimensión de la responsabilidad que se debe asumir como docente, las expectativas se modifican y pocos, enfrentarán el reto con investigación, tutorías con maestros/as de más experiencia, pero los que no tienen interiorizada la misión y vocación de servir a la educación, optan por lo más fácil: dejar el barco.

Tabla Nº 8

Pregunta 2c: Titulados investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	0	0,0
No	5	45,5
No contesta	6	54,5
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que el 45,5 % de los encuestados son los que laboran como docentes y explicitan que su labor es con la comunidad educativa, el hecho de no tener otra labor que sea relacionada con el magisterio, demuestra la vocación y entrega que un maestro debe tener con el entorno

educacional; dedicarse por completo a la tarea educativa dará al maestro/a el tiempo y la oportunidad para acercarse a la realidad de sus estudiantes dentro y fuera del aula, para de manera individual poder guiarlo de manera óptima en su formación tanto académica como comportamental.

Tabla Nº 9

Pregunta 2d: Situación que mejor se ajusta a los titulados investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados.

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
busca empleo como docente sin prepara carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	11	100,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que en un 100% no contesta, debido a que todos los encuestados tienen un empleo, cabe resaltar que ciertos titulados a pesar de trabajar como profesionales no docentes, preparan carpetas para trabajar en la docencia, de acuerdo a conversaciones realizadas.

Tabla Nº 10

Pregunta 4: Titulados investigados que trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad como docentes.

TRABAJA O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	5	45,5
No	3	27,3
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que un 45,5 % manifiesta que sí está desempeñando su especialidad como docente, el 27,3 % trabajaba como docente pero actualmente no lo hace y el 27,3 % restante no contesta puesto que no tiene ninguna experiencia de trabajo como docente, esto tiene relación con las preguntas 2b y 2c, en donde ya se manifestó el poco interés de los encuestados en desempeñar su especialidad obtenida, sin embargo, un 45% es un buen porcentaje para los que deciden laborar en lo que se prepararon, el resto tienen sus motivos para no hacerlo, como por la falta de buenas políticas que permitan que la carrera sea rentable.

Tabla Nº 11

Pregunta 4a: En caso de respuesta afirmativa en P4, titulados que trabajan o trabajaban en el ámbito de su especialidad como docentes

ÁMBITO QUE EJERCE O EJERCÍA	f	%
Educación infantil	1	9,1
Educación básica	3	27,3
Lengua y literatura	1	9,1
Químico biológicas	0	0,0
Físico matemáticas	0	0,0
Ciencias humanas y religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	6	54,5
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Del 45,5 % de los que respondieron afirmativamente la pregunta anterior, un 27,3 % labora en la Educación Básica, un 9,1 % en Educación Inicial y un 9,1 % en la especialidad de Lengua y Literatura; esto quizá puede contradecir a los resultados de la pregunta número uno, en donde se observa que la mayoría eran egresados de Educación Infantil y pocos la desempeñan, o se optado por la Educación Básica, sin duda esta situación, no permite que un profesional proporcione lo mejor de sus conocimientos en la rama que ha escogido, llegando a ser una utopía la educación de calidad.

Tabla Nº 12

Pregunta 7: Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente.

TIEMPO DE TRABAJO EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
0-5 años	6	54,5
6-10 años	2	18,2
11-15 años	0	0,0
15+ años	0	0,0
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que un 54,5 % laboran menos de 5 años, un 18,2 % de 6 a 10 años y un 27,3 % no contesta, quiere decir que nunca laboró en docencia; esto tiene relación con la pregunta A1 donde un 36,4 % comprende en una edad menor a los 30 años, se comprende que está iniciando su carrera profesional, de manera contraria un 45,5 % de encuestados presentaban una edad mayor a 30 años, y tan solo un 18,2 % labora de 6 a 10 años, teniendo claro que las actuales generaciones, se están preparando de mejor manera para enfrentar el reto educativo, ante las nuevas políticas educativas que regirán, saben que la mejor manera de hacerse un espacio en el magisterio nacional, es estar preparados.

Tabla Nº 13

Pregunta 8: Titulados que trabajan o no trabajaban como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS TRABAJABA COMO DOCENTE	f	%
Si	5	45,5
No	3	27,3
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De la tabla 13 un 45,5 % manifiesta que sí trabajaban como docentes cuando ingresaron a estudiar en la UTPL, el 27,3 % que no y el otro 27,3 % no contestan, este resultado concuerda mayoritariamente con los encuestados que sí están ejerciendo la docencia actualmente, es decir los que trabajaban anteriormente siguen haciéndolo en la docencia y aprovecharon su titulación como un mejoramiento en su carrera profesional.

Además esto concadena con la pregunta anterior, se sigue por tanto sosteniendo que los jóvenes en la profesión son conscientes de la competencia que deben realizar y es su obligación superarse para aspirar a más, de esta forma ascenderán, descartando las antiguas posibilidades de ascensos de categorías tan solo con el paso de los años; en el caso de los otros encuestados que no laboraban como docentes, lo hicieron en vista de optar por una alternativa o simplemente un título.

Tabla Nº 14

Pregunta 8a: En caso de que la respuesta es negativa en P8. Y que posteriormente encontró trabajo. Tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo como docente desde su titulación en la UTPL para los titulados que no trabajaban como docentes.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR PRIMER EMPLEO	f	%
0-1 años	2	18,2
1-2 años	0	0,0
2+ años	0	0,0
No contesta	9	81,8
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Del 27,3% que contestó no en la pregunta 8, el 81,8% no contesta debido a que no laboran en la docencia o respondieron sí en la anterior pregunta puesto que estaban trabajando como docente, el 18,2 % opinó que no tardó mucho en conseguir su empleo como educador, esto se debe, que el Magisterio Nacional y las instituciones particulares dan preferencia a los aspirantes con mayor título, hoy en día y debido a la gran competencia que existe, los institutos pedagógicos están seleccionando al personal, para que se eduque en ellos, es decir que si los mejores se gradúan, un

grupo selecto de ellos obtendrá una licenciatura y de esta forma es lógico que no demoren en obtener un trabajo.

Tabla Nº 15

Pregunta 14: Tiempo transcurrido antes de conseguir su primer empleo como no docente desde que obtuvo la titulación.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR PRIMER EMPLEO	f	%
0-1 años	1	9,1
1-2 años	0	0,0
2+ años	0	0,0
No contesta	4	36,4
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	6	54,5
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que un 54,5 % manifiesta que ya se encontraba laborando cuando obtuvo la titulación, comparado con las preguntas se asocia el porcentaje con las personas que no respondieron, un 36,4 % no responde y se entiende son los que ya se encontraban laborando en el campo docente y el 9,1 % se demora menos de un año para conseguir un empleo, de igual forma se explicaría con los motivos mencionados en la pregunta anterior.

Tabla Nº 16

Pregunta15: Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación.

TIEMPO TRABAJADO COMO DOCENTE	f	%
0-1 años	1	9,1
1,1-2 años	0	0,0
2,1-3 años	1	9,1
3,1-4 años	0	0,0
4,1-5 años	9	81,8
TOTAL	11	100

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De la tabla anterior, 81,8 % manifiesta que ya han laborado sobre los cuatro años, es decir que no se ha perdido el tiempo después de la incorporación y se les ha abierto las puertas en el campo laboral, un 9,1 % lo ha hecho menos de tres años y de igual manera un 9,1 % menos de un año.

Es indudable que el poseer un título universitario, en cualquier ámbito laboral constituye una carta de presentación que le habilita para el desempeño de una actividad; sin embargo, este fenómeno no se da con frecuencia en la educación por el factor remunerativo.

Tabla Nº 17

Pregunta 16: Tiempo total de trabajo en un puesto profesional como no docente desde que obtuvieron la titulación

TIEMPO TRABAJADO EN UN PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE	f	%
0-1 años	2	18,2
1,1-2 años	0	0,0
2,1-3 años	2	18,2
3,1-4 años	0	0,0
4,1-5 años	2	18,2
NO CONTESTA	5	45,5
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que el 45,5 % que no responde corresponde a las personas que laboran en el campo docente; los demás encuestados, en un 18,2 %, menos de: cinco, tres y un año evidentemente se dedican a otras actividades ajenas al educativo; estas respuestas tienen relación con la pregunta anterior en la que indican que han laborado de forma regular, demostrando, una vez más que en el ámbito laboral donde se desempeñan los han tratado bien gracias al título obtenido.

Tabla Nº 18**Pregunta 17:** Titulados que cambiaron su lugar de residencia por su trabajo.

CAMBIÓ LUGAR DE RESIDENCIA	f	%
Si	1	9,1
No	10	90,9
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**Autora:** Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que el 90,9 % de los encuestados no cambia su lugar de residencia, tan solo el 9,1 % si lo hace; en cierta forma debido a que los titulados ya estaban trabajando o buscaron trabajo cerca de su residencia; es indudable que el lugar de trabajo tiene mucho que ver con el sector en donde se reside, puesto que paralelamente a él está el tiempo para movilizarse y el costo que ello ocasiona.

Tabla Nº 19**Pregunta 21:** Titulados que mejoraron su condición de vida luego de su titulación en la UTPL.

SU CONDICIÓN DE VIDA HA MEJORADO	f	%
Definitivamente sí	7	63,6
Probablemente sí	2	18,2
Indeciso	1	9,1
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	1	9,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**Autora:** Alba Cobos

El 63,6 % manifiesta que definitivamente sí, el 18,2 % que probablemente sí, un 9,1 % se muestra indeciso y un 9,1 % dice que no. Hay que recordar que lo principal en una empresa son sus empleados, al estar capacitados y actualizados rendirán de mejor

manera en sus funciones y si hay mayor eficiencia, su situación tanto económica como profesional mejorarán; ello no estaba ocurriendo en el sector educativo, había carencia total de estímulos, pero la nueva Ley de Educación dará un giro cualitativo en este sentido puesto que, los mejor preparados y competentes tendrán mejores probabilidades para promocionarse y ganar más.

5.2.2 Cuestionario a empleadores/autoridades

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 6, 8, 10 y 11 del cuestionario para Empleadores/Directivos.

Tabla Nº 20

Pregunta 6: ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa? Descríbalos.

PRIMERA INSTITUCIÓN
Económicos
SEGUNDA INSTITUCIÓN
El tener un trabajo seguro
Libertad
Carisma sumamente humano

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Los directivos/empleadores encuestados respondieron que su visión, como la mayoría de las empresas, es crear el ambiente ideal para tener buenas relaciones con sus empleados; es importante siempre encontrar los mejores vínculos laborales para caminar unidos en pos de un bien común, en este contexto el factor económico es fundamental sin embargo dar estabilidad y seguridad en el trabajo al igual que un entorno de libertad para desarrollar una tarea específica.

Tabla Nº 21

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

PRIMERA INSTITUCIÓN
Cooperación
Profesionalismo
Ética profesional
SEGUNDA INSTITUCIÓN
Trabajo profesional acorde a las nuevas tendencias educativas
Comprometido con el carisma Marista
Fiel cumplimiento de sus derechos y responsabilidades

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Los directivos/empleadores señalan que entre las expectativas, con respecto al personal docente, están todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes relacionadas con la cooperación, el compromiso institucional y la práctica de valores personales y, junto a ello su formación académica acorde a la función que desempeñan. Se desea actualizados y capacitados en las nuevas innovaciones educativas que promueve el Ministerio de Educación.

Tabla Nº 22

Pregunta 10: Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?

PRIMERA INSTITUCIÓN
Dirección académica
SEGUNDA INSTITUCIÓN
Ninguna

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Es innegable que a más trabajo mejor salario, de allí que los directivos/empleadores no corren el riesgo de exigir a sus contratados más de lo que permite la ley, pero en la

práctica, por lo general, un docente contratado a más de demostrar sus habilidades dentro del aula, con iniciativa y desinterés apoya la realización de otras actividades que no son de su competencia. El buen administrador/empleador está atento a estas manifestaciones para aprovechar este contingente en beneficio institucional aunque en la mayoría de las veces hay un marcado abuso de autoridad. Uno de esos espacios, como lo señala un encuestado es la dirección académica.

Tabla Nº 23

Pregunta 11: Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?

HABILIDADES ADICIONALES DE LOS DOCENTES	f	%
Si	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Así como hay docentes titulados en la UTPL idóneos para cargos de directivos existen también egresados que son excelentes maestros puesto que les gusta trabajar exclusivamente ejerciendo la docencia en el aula. No obstante, la formación que brinda la UTPL, junto a la experiencia y a la mística profesional de los docentes les otorga un valor agregado que eleva su autoestima ya que son capaces de desenvolverse en cualquier ámbito relacionado con el quehacer educativo en cualquier nivel: inicial, básico, bachillerato y superior.

5.3 CONTEXTO LABORAL

5.3.1 Cuestionario a titulados de la UTPL

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 3, 3a, 5, 6, 9, 10, 11, 12 y 13 del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla Nº 24

Pregunta 3: Tipo de institución educativa en la que desarrolla o desarrollaba su trabajo como docente.

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	1	9,1
Institución educativa municipal	0	0,0
Institución educativa particular	7	63,6
Institución educativa fiscomisional	0	0,0
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Según la tabla anterior, un 63,6 % manifiesta que ha laborado o labora en una institución particular, un 27,3 % no contesta y un 9,1 % en el magisterio, esto demuestra que los cambios originados desde la creación del Plan Decenal de Educación, el inicio de la carrera por méritos, crearon en los aspirantes a acceder a una partida fiscal, cierto temor mezclado con desinformación, por tanto, la manera más fácil de evitar los problemas mencionados es la educación particular, de este modo, los docentes, mal remunerados, brindan sus mejores años de trabajo arduo en estas instituciones hasta que, en un momento dado, los dueños los vean como una amenaza debido a las obligaciones laborales que deben cumplir, es entonces cuando los despiden y los dejan en la desocupación.

Tabla Nº 25

Pregunta 3a: Nivel de la institución educativa en la que se desempeña o desempeñaba como docente

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN	f	%
Inicial	2	18,2
Básico	4	36,4
Bachillerato	2	18,2
Superior	0	0,0
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Un 36,4 % expresa que trabaja o trabajaba en el nivel de educación básica, un 18,2 % en inicial y bachillerato y un 27,3 % no contesta porque no laboraran como docentes. Es posible que este particular se deba a las Políticas Micro institucionales de los establecimientos educativos particulares donde para “llenar las vacantes de docentes”, solo se limitan a revisar si tienen un título docente y/o ver su experiencia laboral en el magisterio; es evidente que los docentes se ubican más en el nivel básico, pero el nivel inicial irá ganando espacio puesto que la nueva Ley de Educación le da el carácter de obligatoriedad; en la universidad no labora ningún egresado de la UTPL no así en el bachillerato donde su presencia es mínima.

Tabla Nº 26

Pregunta 5. Relación laboral como docente que tiene o tenía con la institución educativa

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Nombramiento	1	9,1
Contrato indefinido	4	36,4
Contrato ocasional	2	18,2
Reemplazo	1	9,1
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Un 36,4 % de encuestados mantenía un contrato indefinido, un 27,3 % no contesta ya que no han laborado como docentes, que se entiende es porque no laboraron en docencia, un 18,2 % contrato ocasional y un 9,1 % en nombramientos y reemplazo. La mayoría de docentes, según estudios realizados, busca siempre un nombramiento para acogerse a la estabilidad que el magisterio brinda, en este caso, observamos que solo una persona tiene un nombramiento, el resto se encuentran trabajando en el plano de contratos. Es notorio que las instituciones particulares manejan sus relaciones laborales por medio de contratos ya que la mayoría de los encuestados no tiene nombramiento en el magisterio fiscal. En la actualidad, también en el Ministerio de Educación se están manejando los contratos que están cubriendo las vacantes de los maestros/as que se acogieron a la jubilación.

Tabla Nº 27

Pregunta 6: Tiempo empleado en la relación laboral como docente

RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A Tiempo completo	5	45,5
A tiempo parcial	1	9,1
Por horas	2	18,2
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	3	27,3
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

El 45,5 % a mantenido una relación laboral a tiempo completo, se tiene claro que son las personas que laboran en instituciones con relación a la docencia, su trabajo es de aula y oficina, un 27,3 % no contesta puesto que no han laborado como docentes, un 18% trabaja en un contrato por horas y un 9,1 % a tiempo parcial, siendo la persona que laboró en el contexto fiscal. Se deberá esperar el resultado de laborar ocho horas que propone la nueva Ley de Educación, ya que se supone que, en la tarde, los maestros/as harán labor de oficina, atender padres de familia y planificar para la jornada siguiente.

Tabla Nº 28

Pregunta 9: Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes

TIPO DE EMPRESA COMO NO DOCENTE	f	%
Administración pública	1	9,1
Empresa privada	5	45,5
Empresa familiar	1	9,1
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	4	36,4
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los datos de la tabla se puede observar que el 45,5 % labora en empresa privada, el 36,4 % no contesta por ser docentes, un 9,1 % en administración pública y otro 9,1 % en empresa familiar. Lo que debe favorecer a la educación ecuatoriana es que los licenciados deben laborar en educación y no carreras sin relación a ella. El contexto laboral de los encuestados muestra que un alto porcentaje se desenvuelve en las empresas privadas; posiblemente, como se mencionó en preguntas anteriores, las personas que se titularon lo hicieron solamente por poseer un título universitario o porque con ello su autoestima se eleva.

Tabla Nº 29

Pregunta 10: Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban como no docentes

TÍTULO EXIGIDO POR LA EMPRESA	f	%
De cuarto nivel	0	0,0
De tercer nivel	3	27,3
ninguna/No se exige titulación	4	36,4
No contesta	4	36,4
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Según la tabla anterior, un 36,4 % no contesta, en este mismo porcentaje hay un grupo que manifiesta: ninguna; tan solo un 27,3 % exigen un título de tercer nivel. De este modo se confirma la manifestación de la pregunta anterior, la mayoría de los encuestados no se desenvuelven en docencia, debiendo recordar la serie de motivos que ya se mencionó, igualmente, en preguntas anteriores, las cuales dejan claro porque la gente no desea formar parte del magisterio, pese a contar con un título de tercer nivel que le acredita a desenvolverse en cualquier nivel educativo ya sea fiscal o particular.

Tabla Nº 30

Pregunta 11: Relación laboral como no docente que tiene o tenía con la empresa/institución

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	5	45,5
Laboral de duración determinada	1	9,1
Otras situaciones (especifique)	1	9,1
No contesta	4	36,4
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

El porcentaje tabulado para cada estrato se podría explicar por la situación laboral con la que se maneja una empresa privada; de esta manera las respuestas emitidas por los encuestados reflejan un 45,5 % que manifiestan tener una relación laboral indefinida, un 9,1 % determinada y 9,1 % en otras situaciones tales como los contratos accidentales especialmente sustituciones a maestras y maestros enfermos, que van a estudiar fuera del país, maestras embazadas. Por una parte esto hace pensar que laborar en ciertas instituciones del sector público que no son precisamente del sector educativo, permiten obtener contratos para laborar indefinidamente.

Tabla Nº 31**Pregunta 12:** Tiempo empleado en la relación laboral como no docente.

RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	3	27,3
A tiempo parcial	3	27,3
Por horas	1	9,1
Otras (especifique)	0	0,0
No contesta	4	36,4
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**Autora:** Alba Cobos

El 27,3 % tiene una relación laboral a tiempo completo, en un mismo porcentaje a tiempo parcial y un 9,1 % por horas. Esta situación es preocupante debido a que las leyes laborales no permiten, por ejemplo la tercerización particularmente en el sector educativo, sin embargo, se puede ver que la realidad es otra y a pesar de que se han endurecido las sanciones por esta infracción, sin embargo, aún hay patronos que incumplen con estas disposiciones legales tipificadas en el Código de Trabajo.

Tabla Nº 32**Pregunta 13:** Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente.

TIEMPO DE TRABAJO EN EL PUESTO ACTUAL	f	%
0-5 años	4	36,4
6-10 años	3	27,3
11-15 años	0	0,0
15+ años	0	0,0
No contesta	4	36,4
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**Autora:** Alba Cobos

Este bloque de respuestas ratifica lo expresado en la estabilidad laboral especialmente en el sector fiscal; de esta forma, los encuestados, en un 36,4 % ha permanecido en su puesto de trabajo menos de 5 años y, un 27,3 % está en su lugar de trabajo entre seis y diez años; esta información explicita el hecho de que a pesar de que estos puestos no pertenecen al sector público son más estables cuando percibe eficiencia en sus trabajadores y un real compromiso con la empresa e institución.

5.3.2 Cuestionario a empleadores/autoridades

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 1, 2, 3, 4 y 5 del cuestionario para Empleadores/Directivos.

Tabla Nº 33

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

PRIMERA INSTITUCIÓN
Los que indica la ley de educación. Reglamento vigente.
Egresado o titulado en la especialidad.
Estudiar o tener título en Ciencias de la Educación.
SEGUNDA INSTITUCIÓN
Trabajo profesional acorde a las nuevas tendencias educativas
Título profesional de la competencia al cargo

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Los directivos/empleadores encuestados coinciden en señalar que los docentes deben poseer un título relacionado a la función que desempeñan en la institución; de esta forma toman en cuenta lo que dicen las leyes y reglamentos tanto del ámbito educativo como del código de trabajo.

Tabla N° 34

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

SOLICITUDES DE EMPLEO EN EL ÚLTIMO AÑO	f	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Según las respuestas de los encuestados, en las instituciones donde laboran se han receiptado muchas solicitudes de empleo en el último año, evidenciándose que la demanda laboral por parte de maestros/as en los establecimientos particulares es alto, puesto que sumadas las dos instituciones en las que se realizó la investigación, se han recibido un promedio de 30 y 6 solicitudes respectivamente.

Tabla N° 35

Pregunta 3: ¿Requiere de más personal docente?

MÁS DOCENTES PARA SU INSTITUCIÓN	f	%
Si	0	0,0
No	2	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

La demanda que hace referencia la tabla 34, al contrario de la oferta de docentes, es nula en las dos instituciones educativas. Al parecer la vigencia de la nueva Ley de Educación va a cambiar este panorama.

Tabla Nº 36

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

PRIMERA INSTITUCIÓN	
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
Eficiente	Receptivos
Con muchas fallas de costumbre	Más preocupados
poco colaboradores	Colaboradores
SEGUNDA INSTITUCIÓN	
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
Aceptable	Aceptable
Procesos de actualización	Mayor empoderamiento
Colaboran en la acción Educativa	Mayor compromiso del carisma

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Los empleadores/directivos opinan que cuando los nuevos docentes contratados inician sus labores en la institución son bastante receptivos y “moldeables” a la filosofía de la institución mientras que los docentes con experiencia son eficientes pero en ocasiones resistentes al cambio y a las condiciones laborales de la institución.

Tabla Nº 37

Pregunta 5: ¿Se han planificado cursos de formación continua en los últimos dos años?

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA	f	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Las respuestas reflejan que las instituciones investigadas se preocupan por la formación continua de los docentes con la finalidad de brindar calidad a la oferta educativa y mantener el prestigio de sus planteles educativos. La actualización por lo general gira en torno al manejo del currículo y particularmente a la planificación didáctica y al tema de la evaluación.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

5.4.1 Cuestionario a titulados de la UTPL

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 18, 19 y 20 del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla Nº 38

Pregunta 18: Titulados que manejan una segunda lengua distinta al español con soltura

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	1	9,1
Inglés	5	45,5
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	5	45,5
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Un 45,5 % tiene como segunda lengua el inglés, al contrario, con un mismo porcentaje no tienen una segunda lengua y un 9,1 % maneja también el quichua. En la actualidad, se considera como un requisito en ciertas esferas públicas y privadas, que todos los profesionales deban dominar dos lenguas, esto sirve de proyección para superarse en sus respectivas carreras o para abrirse campo en profesiones alternativas; el

proyectarse con el dominio de dos lenguas, especialmente el inglés favorece a que el trabajador, igualmente, tenga estabilidad, por ejemplo en un establecimiento que oferta una educación bilingüe.

Tabla Nº 39

Pregunta 19. Titulados que manejan la informática a nivel de usuario

INFORMÁTICA	f	%
Si	11	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	100,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada, todos los encuestados manejan la informática a nivel de usuario. Evidentemente, en otros tiempos, la DIPROMEP mediante su sistema de capacitación ofrecía cursos sobre el uso y manejo de las TICs a todos los docentes, esta línea de acción fue una manera, oportuna y pertinente de actualizar a los maestros que laboran en el país. Un ejemplo claro de la obligatoriedad de conocer la informática y el manejo de las TICs son las escuelas del milenio en las cuales, una de las novedades es que las viejas pizarras de tiza han sido reemplazadas con pantallas táctiles; en el aula existe un proyector, cada estudiante cuenta con una computadora personal, en lugar de cuadernos y textos y la biblioteca de tantos libros, la fuente de consulta básica es la internet; de esta manera y como está avanzando la tecnología en el mundo, la persona que no sepa manejar una computadora estará desactualizada y se convertiría en un “ignorante informático” quedando totalmente relegado del resto de personas, ante cualquier competencia laboral de su vida.

Tabla Nº 40

Pregunta 20. Cursos de capacitación requeridos por los titulados para actualización profesional

CURSOS DE CAPACITACIÓN REQUERIDOS POR LOS TITULADOS	f	%
Didáctica y pedagogía	6	22,2
Manejo de herramientas relacionadas con tecnología de información y la comunicación (TIC)	3	11,1
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	3	11,1
Organización y gestión de centros educativos	5	18,5
Diseño y planificación curricular	7	25,9
Educación en valores	1	3,7
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), especifique	2	7,4
No me interesa	0	0,0
No contesta	0	0,0

Fuente: Encuesta a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Alba Cobos

Un 25,9 % manifiesta que se debe capacitar en Diseño y planificación, esto se debe a que la Actualización Curricular cambio el modo como se llevaba de planeamiento y en casos aislados las copias de año tras año, es por esto que al ser un nuevo esquema y complejo, la mayoría de maestros se sienten desactualizados en este sentido; un 22,2 % manifiesta necesario la Didáctica y Pedagogía, las materias mencionadas al ser teóricas y en especial muy complejas requieren de cursos intensivos, con facilitadores que dominen el tema, pero que no dicten cátedras sino manifiesten de formas creativas la enseñanza de las mismas, ya que, el conocimiento de estas y su debida aplicación en el aula, garantizan un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje; un 18,5 % con Organización y Gestión de Centros Educativos, la mayoría de personas tienen la idea de ponerse su propio centro educativo y necesitan el asesoramiento necesario para cumplir con todos los pasos respectivos, pero por la nueva ley, esto se convierte en un negocio nada rentable en estos momentos; el 11,1 % con temas según su especialización, de esta manera pretenden fortalecer sus conocimientos o se proyectan a dar pasos altos en cada una de sus carreras; con un mismo porcentaje está el manejo de las TICs, debido a que el tener los conocimiento básicos no es suficiente, como se mencionó en la pregunta anterior, los avances tecnológicos son diarios y por

lo tanto, la actualización debe ser igual; un 7,4 % manifiesta que desearían capacitarse en otros temas de interés como desarrollo del pensamiento, educación ambiental, multiculturalidad los cuales deberían ser incluidos de forma indirecta en las clases impartidas en la aulas y con un 3,7 % la Educación en valores, es lamentable que un tema de tanta importancia no sea de total interés entre los encuestados, este tema debe tratarse de forma obligatoria en las aulas, quizá la falta del mismo permite que se viva eventos totalmente inmorales, faltos de ética y violentos en la actualidad.

5.4.2 Cuestionario a empleadores/autoridades

Aquí se hará la interpretación, análisis y discusión de los resultados de las preguntas 7 y 9 del cuestionario para Empleadores/Directivos.

Tabla Nº 41

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

PRIMERA INSTITUCIÓN
Buen ambiente de trabajo
Estabilidad
Salario acorde al desempeño
SEGUNDA INSTITUCIÓN
Confianza personal
Ambiente familiar (equipo de trabajo)
Preparación académica
Cumplimiento de las responsabilidades

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Es evidente, según los encuestados, que el ambiente o clima de trabajo es la clave para un eficiente desempeño laboral pero junto a ello está el salario que lógicamente está relacionado con el perfil profesional, la función que desempeña y la responsabilidad con la que se asume la tarea; igualmente, la estabilidad que brinda la institución genera la confianza de los contratados hacia los patronos.

Tabla Nº 42

Pregunta 9: ¿Qué actividades realiza el personal graduado en la UTPL en la institución?

PRIMERA INSTITUCIÓN
Directivo técnico
SEGUNDA INSTITUCIÓN
Docentes titulares

Fuente: Encuesta a directivos/ empleadores.

Autora: Alba Cobos

Se señaló en un análisis anterior que un titulado en la UTPL está formado y preparado para asumir cualquier reto en el ámbito laboral y particularmente educativo, de allí que la función de directivo técnico más conocido como Director Académico o como la de docente titular no son complicadas de desempeñar tal como se informa en el caso de las instituciones donde se realizó la investigación.

5.5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN GENERAL DE RESULTADOS

El panorama de la investigación desarrollada muestra, a pesar de lo reducido de los docentes encuestados, un pasado nada halagador para el profesional de la educación; se señala “pasado” porque el futuro para el magisterio con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural abre nuevas expectativas especialmente en lo que tiene que ver con la formación docente, ya que mientras mejor título tenga el maestro/a, mejor ubicación y salario, lo que invita a reconsiderar la inversión en estudios de postgrado, esto es, continuar los estudios en las universidades para alcanzar títulos de tercer y cuarto nivel.

El ingreso al magisterio fiscal, en los actuales momentos, dejó de ser un “botín” para las denominadas comisiones de ingresos y cambios; hoy, un contrato en cualquiera de los niveles educativos: inicial, básico y bachillerato, está en concordancia con los títulos en docencia que tenga el aspirante; además, todo el trámite es vía internet y directamente con el sistema centralizado del Ministerio de Educación.

Los considerados “elegibles” optarán por un nombramiento de docente luego de pasar las evaluaciones de ingreso y cumplir con la clase demostrativa; entonces la situación laboral del/la docente va a modificarse radicalmente desde su formación inicial y su formación continua que, será totalmente gratuita (no hay este beneficio para los profesores/as particulares laicos y religiosos).

Como se ha señalado la contratación laboral en la educación es temporal hasta que cumpla con el proceso de selección, méritos y oposición, luego de ello se le otorgará el nombramiento respectivo. Indudablemente que las condiciones de enseñanza y de aprendizaje están renovándose y el dominio y manejo de las TICs será parte fundamental del perfil del docente; de la misma forma, más hombres escogerán la carrera docente debido a una tabla salarial muy estimulante que pondrá en vigencia el Ministerio de Educación, ya no será, por lo tanto, el magisterio una exclusividad solamente para el sector femenino, así lo demostró la investigación ya que, de los encuestados, diez eran mujeres y uno hombre, de la misma manera, CENAISE (2007, pp. 107-124) en una investigación realizada, con una muestra de seis planteles de la ciudad de Quito, con 147 profesores demostró que 49 eran hombres y 98 mujeres. Desde la óptica de los directivos y empleadores los incentivos que mejor atraen a los docentes son los de tipo económico e indudablemente para su contratación observan que su perfil esté de acuerdo a los intereses institucionales la cooperación, el compromiso y la ética profesional son, entre otros, los factores que deciden esta contratación, de la misma manera analizan si, la persona, de acuerdo a su formación puede colaborar en otros espacios ya sea académicos o administrativos.

En cuanto al contexto laboral, conforme la tecnología avanza, también el lugar de trabajo es otro, al mismo tiempo, las necesidades de la sociedad ya no son las mismas, ello requiere una actualización permanente del currículo, de las estrategias metodológicas y de los medios e instrumentos de trabajo docente; por otro lado, si se quiere cumplir con el mandato constitucional de la Calidad y Calidez, el gobierno ecuatoriano debe cumplir con las políticas determinadas en el Plan Decenal para la Educación Ecuatoriana, al respecto Oña (2009, p. 85) señala:... En el año 2007, se advierte una ligera recuperación que se mantiene hasta la actualidad, explicada básicamente por incrementos salariales a los docentes (...). La realidad es contundente

al respecto, los mismos informes oficiales lo admiten: no se invierte en educación, al contrario, se reduce su presupuesto...

Consecuentemente, el contexto laboral en el tercer milenio, para el Ecuador y su sistema educativo será totalmente diferente. Lo que se ha podido observar en la información de las encuestas es que el contexto actual de los/las docentes es incierto e inestable porque la mayoría trabaja en el sector particular cuyos directivos y empleadores dan otro tipo de información cuando señalan que entre los requisitos para contratar personal es que ellos posean un título que les acredite el desempeño docente, también que exista el compromiso y la afinidad con las políticas del establecimiento; los empleadores y directivos ante la demanda de puestos de trabajo, se percibe a través de sus respuestas que prefieren personal sin experiencia porque los pueden, fácilmente, “moldear” a lo que la institución y ellos desean. Los directivos y empleadores prefieren, que sus contratados posean competencias profesionales que los acrediten a un eficiente desempeño tal como señala Perrenaud (2010, p. 43) quién indica que las competencias docentes más importantes para el tercer milenio, son: Organizar y animar situaciones de aprendizaje, Gestionar la progresión de los aprendizajes, Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación, Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo, Trabajar en equipo, Participar en la gestión de la escuela, Informar e implicar a los padres, Utilizar las nuevas tecnologías, Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y Organizar la propia formación continua. Es de anotar que los empleadores y directivos no se refieren a las horas extras que los docentes cumplen para tutorías, acompañamiento, planificación y más tareas que no son de su competencia.

De la misma manera, la formación docente va a modificarse, tiene prometedores frentes de acción, empezando a que la capacitación será a través de las universidades, no obstante ello no garantiza la calidad de los cursos y eventos puesto que una cosa es ser catedrático universitario y otra muy diferente es ser facilitador de procesos cuya riqueza, confianza y seguridad radica en el conocimiento y la experiencia.

Por ejemplo, de haber “vivido” la Reforma Curricular; no se puede dar lo que no se tiene, no solo el dominio cognitivo es suficiente, la experiencia en el aula da el aval para ser un facilitador de procesos de asesoría y capacitación en el ámbito educativo;

de esta manera, los ISPEDs debe establecer una agresiva reingeniería de su visión de formación inicial. No hay que descuidar la promesa de la organización y vigencia de la universidad para el docente, ello dejará sin piso a los ISPEDs. También las universidades deberán en su oferta para formar docentes generar nuevas expectativas en su malla curricular de formación, las que hoy ofrecen son muy teóricas y descontextualizadas de la realidad en la que un maestro o maestra se desenvuelve cotidianamente. Una muestra de este último análisis constituye, para los docentes, la necesidad urgente de dominar el manejo de las TICs, pero, si están capacitados, de nada servirá el esfuerzo si las aulas carecen de recursos informáticos y audiovisuales.

Para los directivos y empleadores la actualización y capacitación de su personal es un factor decisivo para que la oferta educativa se cumpla y sea de calidad por ello es su intención promover eventos y seminarios de didáctica, evaluación, planificación y manejo del currículo, pero lo que ellos no informan es que, en la realidad, quienes financian estos cursos son los mismos maestros y maestras.

No se debe pasar por alto la demagogia del gobierno en torno a la gratuidad de la educación y la prohibición del aporte de los padres de familia, la idiosincrasia latina de la que se es parte, no valora el paternalismo, lo gratuito, poco a poco los padres de familia solamente esperarán que se les de todo, sin ningún esfuerzo, sin una contrapartida solidaria. Así no se ve con claridad y optimismo un futuro de calidad y calidez. Definitivamente, el perfil del maestro/a para enfrentar los retos del tercer milenio son múltiples y diversos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

El trabajo realizado en base al estudio y revisión de una amplia bibliografía y más los resultados de la información expresada por los encuestados, facilitó la elaboración de las siguientes conclusiones:

- En la muestra, los titulados son más en Educación Infantil (8) y en Educación Básica (2) debido a que hay más oportunidades de trabajo en estos niveles. Es preocupante que tan solo uno de los encuestados haya realizado estudios de postgrado. Seis de los encuestados tienen edades comprendidas entre treinta a cuarenta años y laboran, la mayoría en el medio urbano del Distrito Metropolitano de Quito.
- El sector femenino es el que más se inclina por el magisterio (10 de los 11 titulados participantes en la encuesta, son mujeres), al parecer, la docencia, no es una carrera atractiva para los hombres el magisterio debido a muchos factores pero, particularmente, el económico.
- La mayoría de los investigados no labora en la docencia, lo hacen solo tres dedicados únicamente a esa tarea; cinco de ellos con actividades relacionadas con su especialidad; que existe experiencia docente de por medio.
- Es importante destacar que los titulados no están desempleados y que luego de su egreso tampoco tuvieron dificultad para conseguir trabajo aunque algunos de ellos ya estuvieron laborando en la docencia. Explicitan que su condición de vida ha mejorado definitivamente gracias a su formación académica.
- De acuerdo a la muestra realizada en esta investigación, más de la mitad de los titulados trabajan en puestos profesionales no relacionados con la docencia, reflejando que actualmente la mayoría no laboran en el ámbito de su formación profesional, situación preocupante que demuestra una mala orientación vocacional.

- Debido a varias circunstancias, los titulados en la UTPPL laboran como docentes en el sector particular ya que en los procesos anteriores de selección de nada servían los títulos, hoy ello constituye un requisito clave. La mayoría tiene una relación laboral a tiempo completo mediante contrato.
- Otro gran porcentaje de titulados no labora en la docencia sino en la empresa privada y en la que, muchas veces no se exige una titulación universitaria; llevan trabajando por varios años y su relación laboral la señalan como indefinida.
- Se está de acuerdo en que la capacitación permanente es indispensable para los maestros/as en servicio; hoy, la capacitación desde el Ministerio de Educación, es gratuita y obligatoria pero es importante que esté de acuerdo a las necesidades e intereses de los docentes en temas como el inglés, el manejo de las TICs y en el nuevo movimiento de la pedagogía holística y crítica.
- Desde la perspectiva de los directivos/empleadores las necesidades de formación de los docentes debe girar en torno al manejo del currículo y particularmente los niveles de planificación y evaluación de aprendizajes.

6.2 RECOMENDACIONES

Luego de exponer las conclusiones es importante establecer las siguientes recomendaciones:

- El estudio desarrollado por la UTP y su Escuela de Ciencias de la Educación no debe circunscribirse solo al ámbito educativo sino a otras áreas profesionales en las cuales está formando ya sea en presencia o a distancia.
- La investigación bien podría ser en dos perspectivas: una para los que trabajan en docencia y otra para quienes, siendo docentes, no optaron por la carrera del magisterio.
- Los ISPEDs y las universidades tienen la obligación de rediseñar su oferta de formación en educación inicial, educación básica y bachillerato; ciertos egresados titulados tienen al momento preocupantes limitaciones de orden práctico como por ejemplo del manejo de los niveles de concreción curricular, manejo de las TICs, diseño y ejecución de proyectos educativos y de aula y manejo del idioma inglés.
- La oferta educativa en los centros de formación inicial deben constituirse en un marketing atractivo para los jóvenes que mirarán en el magisterio un verdadero proyecto de vida trascendente y proactivo para sí mismo y para la sociedad.
- Los cursos y seminarios, gratuitos y obligatorios que promueve el Ministerio de Educación (en convenio con las Universidades) para el talento humano que labora en el sistema educativo, tienen que ser interesantes, pertinentes, prácticos y significativos; al mismo tiempo, quienes desarrollen estas temáticas tienen que ser personas que dominen la cátedra pero que dispongan de una experiencia en el aula de todos los niveles educativos, caso contrario todo quedará en la teoría.
- Finalmente, la asesoría, seguimiento, acompañamiento y auditoría a todas las instancias educativas debe servir no solamente para controlar sino,

fundamentalmente, para que se lleve a la práctica en las aulas y en la institución la ambiciosa institucionalización del Buen Vivir.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

Carrascosa, G. y otros (1991). *Los maestros de Hoy*. Buenos Aires - Argentina. Ediciones Nueva Era, p.305

CENAISE (2007). *Realidad de la Educación Ecuatoriana*. Quito - Ecuador. Editorial El Sol, pp. 107-124

DINAMEP-CONESUP (2006). *La formación Docente Inicial en los ISPEDs*. Quito - Ecuador. Editorial Hernández, pp. 43-59

Fabara, E (2006). *Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes*. Quito – Ecuador. Editorial Universitaria. p.66

Freire, P. (1986). *Reflexiones bajo el mango*. Lima – Perú. Lima – Perú. Editorial. Foncultura, p. 62

Messina, D. (1998). *Hacia un Perfil Empírico en Estudiantes de Pedagogía*. Quito – Ecuador. Editorial Universitaria. p.75.

Lloret, A. (2000). *El Fuego de Prometeo (3° ed.)*. Cuenca – Ecuador. Editorial Cuenca. p. 72.

Paladines, C (2008), *El Mito de las Competencias en el Educador*. Bogotá – Colombia. Editorial Andrés Bello. p. 176

Sacristán, G. (1992). *Profesionalización Docente y Cambio Educativo*. Buenos Aires – Argentina. Ediciones Populares. p. 254

Sánchez, M. (2000). *Aproximación a la Formación de Maestros Públicos en Ecuador*. Riobamba – Ecuador. Editorial Amazonas. p. 138

Viteri, G. (2008). *Perspectivas de una Calidad en la Educación*. Guayaquil – Ecuador. Editorial La Prensa. p. 23

LEYES, ARTÍCULOS Y REVISTAS:

Constitución Política del Ecuador (2008). Quito – Ecuador.

Delors. J. (2000). *La Educación Encierra un Tesoro*. Revista de la UNESCO. Paris

Frida D. (1999). *Revista Tecnología y Comunicación Educativas*. N° 27, Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, México.

Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (2011). *Registro Oficial*. Quito – Ecuador

Ley Orgánica de Servicio Público (2010). *Registro oficial*. Quito - Ecuador.

OIT (2009). *Situación del Trabajo en Latinoamérica*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Revista Informativa.

Oña. F. (2009). *La Educación en el Ecuador*. Red de Prensa No Alineados. Periódico Opción N° 10. Quito – Ecuador.

Plan Decenal para la Educación Ecuatoriana (2006). *Revista Informativa del Ministerio de Educación*. Quito – Ecuador.

Rioseco, M. y otros (2002). *Un Programa de Perfeccionamiento con éxito*. Bogotá – Colombia. Revista Magisterio.

UNICEF (2008). *Observatorio de la Niñez y la Educación en América*. Revista Informativa. México.

PÁGINAS DE INTERNET:

Bourdieu. P. (2010). *Capital Cultural, Escuela y Espacio Social*. Extraído el 26 de diciembre de 2010 de: es.wikipedia.org/wiki/Pierre_Bourdieu

Perrenaud. P. (2010). *Diez Nuevas Competencias para Enseñar*. Extraído el 7 de enero de 2011 de: www.slideshare.net/

Barrios. T. (s.f). *Competencias Docentes para el Siglo XXI*. Extraído el 12 de enero de 2011 de: www.monografias.com

Ibáñez. C. (s.f). *Formación Inicial Docente: La Clave para el Cambio Educativo*. Extraído el 25 enero de 2011 de: karoll.bligoo.com

Guzmán, A. (2008). *Comprendiendo el clima escolar*. Extraído el 15 de febrero de 2011 de: www.educarchile.cl

8. ANEXOS

ANEXO 1:

OFICIO A AUTORIDADES



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.

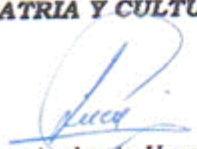
De mi consideración:

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 dirige, así como facilitamos 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, 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 dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



ANEXO 2:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS Y CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA¹ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación



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 ANECA² 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?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

ANEXO 3:

CUADRO PARA INGRESO DE DATOS

