



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

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN”**

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

**AUTOR:**  
Édison Efraín Ortiz Sánchez

**MENCIÓN:**  
LENGUA Y LITERATURA

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

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**  
Mgs. Álida Jara Reinoso

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2011**

**i**



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

### **CERTIFICACIÓN**

**MGS. Álida Jara Reinoso.,**

**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 Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por lo tanto, autoriza su presentación para los fines pertinentes.

(f)-----

Loja, junio del 2011



## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

### **La Universidad Católica de Loja**

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

Yo, EDISON EFRAÍN ORTIZ SÁNCHEZ, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximio expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)-----

C.I. 040055492-9



**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 autor.

(f)-----

C.I. 040055492-9

## **DEDICATORIA**

A Paquita, Jhon Jairo y Suanny Macarena... mi familia, tesoro incuantificable, fuentes de inspiración de mis proyectos de vida, para que tengan presente que “Nunca es tarde para ser mejor”

## **AGRADECIMIENTO**

Es mi deseo agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja, a todos quienes la hacen, por haberme abierto sus puertas y darme la oportunidad de enriquecer mi pensamiento y vida, para desenvolver

e con mejores condiciones intelectuales en el ámbito laboral docente al que me dedico; reconocer el profesionalismo con el que imparten los conocimientos a sus estudiantes y estos se engrandezcan y puedan servir a la sociedad; por eso, agradecer es lo mínimo que puedo expresar a la sempiterna gloriosa UTPL; que orgullo siento al haber obtenido mi título en la pionera de la educación superior a distancia.

De igual manera, mi agradecimiento a la Mgs. Álida Jara Reinoso, tutora de mi trabajo de investigación, por su apoyo, calidad humana, mística, conocimientos y capacidad brindados a mi favor, los que han permitido llegar a feliz término con este trabajo, mismo que humildemente pongo a disposición de quien se interese por su lectura.

## INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	7
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje .....	14
3.1.4 El género y la profesión docente .....	18
3.1.5 Síntesis .....	21
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	22
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa .....	24
3.2.2 La demanda de educación de calidad .....	25
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	28
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	36
3.3.5 Síntesis .....	38
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	39
3.3.1 Definición .....	42

3.3.2	Competencias profesionales .....	44
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI .....	47
3.3.4	Competencias profesionales docentes .....	52
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador .....	55
3.3.6	Síntesis .....	56
4.	METODOLOGÍA.....	57
4.1	Diseño de la investigación .....	57
4.2	Participantes de la investigación.....	58
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación .....	61
4.3.1	Técnicas .....	61
4.3.2	Instrumentos .....	61
4.4	Recursos .....	62
4.4.1	Humanos .....	62
4.4.2	Institucionales .....	62
4.4.3	Materiales .....	63
4.4.4	Económicos .....	63
4.5	Procedimiento .....	63
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	64
5.1.	Caracterización sociodemográfica.....	65
5.2.	Situación laboral.....	69
5.3.	Contexto laboral.....	79
5.4.	Necesidades de formación.....	86
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	93
6.1	Conclusiones .....	93
6.2	Recomendaciones.....	93
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	95
8.	ANEXOS .....	97



## **RESUMEN**

El trabajo de investigación tipo “Puzzle” (rompecabezas), fue aplicado a una muestra de ocho de doce ex alumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja, pertenecientes al Centro Regional de Quito, quienes han conseguido su titulación en los últimos cinco años comprendidos entre el 2005 al 2011, con el afán de conocer la realidad sobre la situación actual de los profesores que ejercen, han ejercido, están por ejercer o no ejercen la docencia después de haber sido titulados por la Escuela de Ciencias de Educación de la UTPL. Para fundamentar la investigación, primeramente se ha trabajado con un marco teórico cuyos temas fueron conseguidos a partir de una minuciosa investigación bibliográfica, en él se enfocan temas relacionados con: La situación laboral docente, El contexto laboral y, Las necesidades de formación docente.

Para determinar de la situación laboral actual de los titulados, se aplicaron dos cuestionarios, el uno en una encuesta a los titulados y el otro en una entrevista a empleadores o autoridades de instituciones en las que labora un docente de nuestra universidad. Para el análisis de las respuestas se aplicaron recursos estadísticos que aclararon la situación socio demográfica de los docentes que laboran y viven en la ciudad, pues la relación entre la formación del titulado con el ámbito laboral compagina con lo que estudiaron, siendo reconocidos por lo tanto, en el contexto institucional-laboral, además, se identificó ciertas necesidades de formación en base al mercado laboral, como la permanente actualización de conocimientos.

Por último; se elaboró un listado de conclusiones y recomendaciones sobre el impacto de la investigación, de las que sobresale la que nuestros titulados en su mayoría se están desempeñando como docentes en diferentes instituciones educativas.

## INTRODUCCIÓN

Es la Universidad Técnica particular de Loja la pionera de la educación a distancia en el Ecuador y Latinoamérica y consecuentemente, la primera en atender a muchas personas que se encontraban impedidas de seguir estudios superiores en universidades tradicionales por variedad de motivos, especialmente provocadas por el aspecto laboral, es así como por los años de 1976 aparece y con mucho éxito la oferta de la carrera de Ciencias de Educación para obtener un título de Profesor en Segunda enseñanza, en aproximadamente 34 centros universitarios a lo largo de todo el país. De ese tiempo acá, la UTPL ha mejorado en muchos aspectos, especialmente en atención, sus Centros Asociados han crecido en demanda estudiantil y propuestas educativas, incluso existe cobertura internacional en algunos países. Hoy el título que se obtiene es de licenciatura en CC.EE. Sí, el crecimiento es visible y su aceptación es tanta, que muchas universidades han comenzado a ofrecer alternativas de educación a distancia, emulando de esta manera a la pionera, a la UTPL.

Ahora bien, la Universidad Técnica Particular de Loja, preocupada de investigar y obtener datos reales de la situación laboral actual de todos sus titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, ha propuesto el desarrollo de un trabajo investigativo, que permita visualizar el éxito que sus titulados tienen al estar o no desempeñándose en distintos establecimientos educativos ecuatorianos, y más específicamente, en la ciudad de Quito, lugar de donde se obtienen las muestras para el desarrollo de la nuestra investigación y respectivo análisis de datos de un grupo de ex alumnos titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL que corresponden a los últimos cinco años, ya que es muy importante contar con números que demuestren el aspecto laboral y necesidades que existan para buscar e implementar soluciones inmediatas por parte de la universidad para sus titulados.

La UTPL por medio de un equipo de trabajo planificador de la investigación a nivel nacional ha facilitado la muestra investigativa con los datos de un grupo de titulados de la ciudad de Quito para la aplicación de encuestas a titulados y directivos de instituciones en donde se encuentren ellos posiblemente laborando; en estas encuestas se enfocarán categorías como la caracterización socio demográfica, la situación laboral el contexto laboral y las necesidades de formación; para aplicar una investigación de

tipo mixta en la que se considerará el modelo de dos etapas, es decir que primero se aplicará un enfoque cuantitativo y después el cualitativo con una técnica de investigación que consiste en encuestas personales y debidamente analizadas para ser aplicadas una vez que se los localice a quienes han sido tomados en cuenta en las muestras.

El marco teórico consta y de: **Capítulo 1.** Situación laboral docente: Formación inicial docente y formación continua; La contratación y la carrera profesional; Las condiciones de enseñanza y aprendizaje; El género y la profesión docente; Síntesis. **Capítulo 2.** Contexto laboral: Entorno educativo, la comunidad educativa; La demanda de educación de calidad; Políticas educativas: carta magna, Plan Nacional de Desarrollo; Ley de Educación; Plan Decenal de Educación; Políticas micro: institucionales; Síntesis. **Capítulo 3.** Necesidades de formación docente: Definición; Competencias profesionales; Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI; Competencias profesionales docentes; Necesidades de formación en el Ecuador; Síntesis. A más de esto, se planteará la Metodología empleada a lo largo de la investigación, el diseño aplicado, quienes fueron los investigados, cuáles fueron los instrumentos y recursos aplicados y cómo se procedió. De igual manera, se referirá al análisis y tratamiento de la información con sus respectivos análisis de resultados, un análisis descriptivo, otro de discusión de resultados y por último las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado con esta investigación.

Esta investigación de campo permitió conocer el panorama laboral de los titulados en la UTPL, las necesidades del sistema educativo ecuatoriano así como de toda la sociedad inmiscuida en la educación, por esto, la importancia de la investigación resulta ser grande y necesaria. Sin embargo, en el proceso de la investigación se presentaron ciertas dificultades especialmente relacionadas con la ubicación de ciertos titulados que fueron tomados en cuenta para la investigación, ya que no se disponía de la dirección o teléfono o incluso no se ubicó a cuatro de los doce licenciados por diferentes causas que fueron desde el cambio de domicilio, el vivir en otro país o simplemente porque no quisieron colaborar en la encuesta, quizá estas fueron las limitaciones para haber logrado la totalidad de los resultados de la investigación; sin embargo, se alcanzaron con la mayoría de los objetivos que la investigación se trazó.

### **3. MARCO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO 1**

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

La situación laboral general de los ecuatorianos en la actualidad, no es una de las mejores en comparación a otras épocas, por falta de políticas laborales claras y un debilitamiento en los sistemas de protección social por parte de gobiernos de turno, que atiendan a las jóvenes generaciones de profesionales que varias universidades ofrecen a la sociedad, y la carrera de la docencia es una de las que más problemas ha tenido con este esquema de marginamiento y olvido; es una reacción imperiosa la de que el Ministerio de trabajo impulse la creación de nuevas políticas de estado, claras y directas, en las que se apliquen recursos que la modernidad permite, de modo que puedan reorganizar el ejercicio administrativo del trabajo y brindar esperanzas para que un profesional disponga de un trabajo cuando se gradúe en su centro universitario.

El magisterio es uno de los brazos sociales con gran importancia en el desarrollo de los pueblos, ya que depende de la calidad educativa impartida por sus docentes en escuelas y colegios, y es el gobierno quien debe atender todo lo que compromete a la educación, para que sus elementos actúen y puedan proyectarse a conseguir resultados en educandos que beneficiarán una sociedad. No hay que olvidar que es un maestro quien puede determinar la calidad del servicio educativo de un país y uno de los determinantes para sacar de la pobreza e ignorancia al mismo.

Estudios realizados en la historia de los pueblos, dejan notar que siempre la ocupación de la docencia ha sido mal remunerada, en relación a otras, a más de presentar dificultades de ingreso e inseguridad laboral; bien lo decía José Carlos Mariátegui por el año 1925: ***EL NORMALISTA SABE, POR ADELANTADO QUE EL ESTADO REMUNERARÁ MAL SU FATIGA... EL ESTADO CONDENA A SUS MAESTROS A UNA PERENNE ESTRECHEZ PECUNIARIA. LES NIEGA CASI COMPLETAMENTE TODO MEDIO DE ELEVACIÓN ECONÓMICA O CULTURAL Y LES CIERRA TODA***

***PERSPECTIVA DE ACCESO A UNA CATEGORÍA SUPERIOR***

José Carlos

Mariátegui. "Los maestros y las nuevas corrientes", 1925

En la actualidad este panorama laboral se mantiene, por esta razón, quien es docente opta por alternativas de auto preparación y así mejorar su nivel académico, porque esperar a que sea el gobierno quien atienda esta particular necesidad... difícil que se dé por factores propios de las políticas de los gobernantes y el manejo de sus partidos; esto conlleva a que el docente también se preocupe de su situación económica, ante lo cual se ve en la necesidad de buscar alternativas laborales compensatorias, muchas veces ajenas al campo docente, lo que provoca un efecto negativo que influye en su desenvolvimiento profesional, ya que desarma entre otras cosas su autoestima y lo llena de mil preocupaciones. Entidades internacionales como la UNESCO, OIT, saben sobre la complejidad de este tema, por eso se esfuerzan por encontrar soluciones a docentes y otros desempleados, de ahí que se están promocionando y difundiendo dos instrumentos normativos publicados, relativos a la condición del personal de la enseñanza (1966 y 1997).

El gobierno busca cambios que ayuden a solucionar al problema laboral en los docentes, por medio de leyes educacionales la obligatoriedad de la Educación Básica, pensando que así iban a incrementar puestos de trabajo y crear partidas con presupuesto, pero siempre se queda en la misma problemática; cierto es que estas nuevas formas de conducir la educación individual en los ciudadanos es necesaria para el adelanto de nuestra nación, pero también hay que destacar que el mal manejo de estas políticas se la observa en aquellos contratos laborales para maestros que sueñan con tener su nombramiento definitivo, como fue el ofrecimiento del Presidente, pero eso hay miles de maestros viviendo en la incertidumbre y desilusión, cuando dan por terminados sus contratos y el supuesto nombramiento nunca se ejecutó. ¿Qué pensar entonces del efecto psicológico que se provoca en maestros que una vez más ven derrumbarse sus sueños y aspiraciones? Son miles los docentes que sufren este latigazo social provocado por el mismo gobierno y el sistema. Sabemos que la educación anticipa el futuro y si queremos construir una sociedad justa, debemos trabajar para disponer hoy de una escuela justa. Deben suscribirse en las Leyes de la República, verdaderas reformas laborales que efectivicen y garanticen el esfuerzo y sacrificio que realiza un docente recién graduado, que se vea premiado con un puesto de trabajo donde pueda desarrollar y demostrar cuan capacitado se encuentra el neo maestro en la actualidad.

Ahora, proyectemos una mirada a planteles de educación particular y las oportunidades laborales que ofrecen... de igual manera nos desaniman los estudios realizados, por cuanto aquí la seguridad laboral no existe, a más de la explotación a la que un docente se sujeta, ya que son los dueños de estas instituciones quienes deciden si un maestro se queda o se va; a esto se suma la presencia de instituciones educativas particulares piratas, que actúan al margen de la ley, sin permisos ni estudios que garanticen su funcionamiento. A estos establecimientos llegan muchos docentes llenos de ilusiones y buenas ganas de laborar, pero es aquí donde explotan y aprovechan la necesidad de un trabajo. Los maestros tienen cargas horarias demasiado pesadas y forzadas, se transforman en todólogos, ya que tendrán que dictar clases en áreas que nunca han sido estudiadas por ellos, deben poner su tiempo a disposición de estas autoridades para la realización de actividades extracurriculares, y lo más triste, que sus haberes son pagados cuando a bien lo tengan los propietarios de estos campos de educación (explotación laboral).

Triste panorama, triste realidad a la que un docente sin estabilidad laboral se somete, su estado anímico y su salud son deplorables e injustos, de ahí la necesidad de que el Gobierno del país se ponga al frente para crear políticas en torno a la salud, bienestar familiar y personal, y dé soluciones para que no afecte a tantos docentes y familias enteras, que perfilándose están a vivir en medio de pobreza y necesidades, producto de la mala y desigual política laboral.

Pero ahí no termina el asunto, ya que existen gobiernos neoliberalistas que tratan de boicotear las labores de un docente fiscal, aduciendo que por falta de carga horaria las Autoridades del plantel pueden cambiarlo de cátedra, pasarlo al trabajo administrativo o simplemente pedir a otras autoridades superiores, que lo trasladen al lugar que ellos consideren adecuado, no importando que sea muy alejado, y en el supuesto caso de no aceptar, simplemente perderá su cargo y nombramiento, notando a las claras un manoseo político e intereses oscuros de ciertos dirigentes que aprovecharían una vacante para un coideario del partido. Sin embargo, debemos pensar en soluciones justas y renovadoras hoy que se pretende cambiar las estructuras sociales.

### 3.1.1. FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

La Pedagogía que se imparte en universidades que ofrecen estudios en Ciencias de la Educación, ha tomado una nueva denominación, se la define como Formación Inicial Docente, este concepto reviste de una nueva idea y permite entrar en un cambiado proceso que desarrolla la labor docente a partir de una formación continua, la misma que va más allá de la obtención de un título, es decir que implica el desempeño laboral y su total formación pos titulación. No es correcto que una persona quiera prepararse y seguir una carrera universitaria por el solo hecho de obtener un título, aquella persona deberá seguir con su preparación y obtención de nuevos conocimientos para transmitirlos a sus educandos, de manera que ellos (los estudiantes) adquieran en sí el poder de la información actual. Recordemos que “La **Formación Inicial** es todo el proceso de formación, de conocimientos pedagógicos. Actualmente se forman en las Universidades, Institutos pedagógicos y Escuelas. En donde se le realiza una selección de entrada (Examen de Admisión) con ciertos criterios a quienes quisieran acceder a la profesión de enseñar. Y este criterio se basa en el nivel de su conocimiento. El mismo que no representa todo, dejando de lado otros criterios que también hacen un buen docente en el futuro como son: la capacidad de comunicación, de creatividad, de innovación, de predisposición al estrés, de adaptarse a los cambios, etc.” (IVERNON. 1995: Pg. 85). Por eso se manifiesta que en los centros educativos de formación inicial, la formación será global, solo conocimientos y conceptualización de todo tema, alguno relacionado con el quehacer educativo, y algunos ejemplos poco prácticos, siempre centrados en la investigación. De ello se aprende la teoría pura, donde sin práctica no ha de ser comprendida muy bien por el estudiante que ha de ser profesor. De aquí aparecen algunos problemas que el futuro docente, siempre y cuando tenga una mala preparación por parte de los formadores de docentes, respecto a los conocimientos o cultura a transmitir de que el maestro a de saber lo mismo que el niño pero mejor. Nos encontramos con el sistema educativo que exige a los centros de formación docente, transmitir no únicamente los valores culturales de la sociedad, sino también coadyuvar al desarrollo de un hombre integral, con múltiples facetas (salud, consumo, educación vial, sexualidad, expresiones varias, imagen, pre tecnología, identidad nacional y local, etc.), lo que significa una demanda excesiva para un colectivo; una institución no prepara inmediatamente para ello, por más buena que sea, para ello se debe tener muy

en cuenta algunas estrategias que pueden favorecer la formación docente, y modificar los enfoques normativos (el que hay que hacer, el cómo hay que hacerlo, etc. Por enfoques multivariados y ecológicos de la enseñanza:

- Aumentar la calidad y la cantidad (más años de formación),
- Cerrar los centros de formación que no acrediten una real formación docente (el mismo que ocasiona una sobreoferta de docentes),
- Racionalizar la estructura y la organización de los centros de formación de profesorado (disminución y territorialización),
- Centrar la formación en la práctica docente.

Es por esto que la formación inicial también debe:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos ;
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

Pensamos en aquel docente que ha culminado su formación inicial, en que ya lo ha logrado todo, equivocados, puesto que el verdadero pedagogo debe ampliar el camino hacia nuevos conocimientos y seguir su preparación para poder ser más útil a la colectividad, es decir que debe haber más **capacitación** para adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión; **perfeccionamiento** para profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación; y **actualización** para complementar aspectos de la formación y que aparecen como nuevos requerimientos. Solamente así podemos tener seguridad de que un estudiante está al frente de un docente capaz y preparado, el mismo que desde ya brindará un aprendizaje con resultados satisfactorios.

Por otra parte, el docente debe desarrollar múltiples herramientas para lograr una investigación educativa más eficaz y deben existir instituciones educativas con niveles



más altos de preparación, para que sean capaces de otorgarles a los docentes los verdaderos horizontes del quehacer educativo, en el que deben ingresar como parte del proceso de transformación innovadora, supervisores y verdaderas direcciones de educación, para que garanticen el rol docente, y las instituciones apoyarán y viabilizarán la continuidad educativa del docente, deben presentar un determinado perfil, en el que organizarán e implementarán acciones eficaces y eficientes.

**Perfil de la institución de formación docente continua.-** Deben instaurarse instituciones que respalden acciones encaminadas a abrir el campo de la capacitación, actualización y perfeccionamiento en el docente, e investigación y desarrollo de la educación; esto quiere decir que la atención de estos centros es urgente para implantar roles pedagógicos innovadores que permitan todo lo referente a mejorías en la docencia. Deben ofrecer mejor formación inicial para el docente de cualquier nivel del Sistema Educativo ya que solo así se asegurará la capacitación en formación continua que favorezca a la niñez y juventud de nuestra patria.

Tal parece que en las últimas décadas esta idea de Formación continua está atrayendo mucha atención por parte de organizaciones dedicadas a la investigación educativa, ya que se observan imperiosas necesidades socioculturales que deben ser tratadas por quienes forman parte del rol educativo, en especial por los docentes, ya que son el motor cultural de una sociedad, cualquiera que ésta sea, de ahí que se piense en cambios educativos radicales con verdaderos procesos de transformación; es por esto que Nordenflycht, investigadora de la Organización de Estados Americanos, OEI, manifiesta que: **“LA EDUCACIÓN, CONSIDERADA COMO LA UTOPIA NECESARIA PARA DISEÑAR Y CONSTRUIR UN FUTURO COMÚN, COMO PASAPORTE PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA PARA NUESTRA SOCIEDAD Y EN PARTICULAR PARA AQUELLOS QUE AÚN ESPERAN LA COMPENSACIÓN DIFERIDA PARA LAS GENERACIONES FUTURAS, EXIGE AL SISTEMA ESCOLAR LA ENTREGA DE UN SERVICIO QUE CONTRIBUYA A UN DESARROLLO HUMANO MÁS ARMONIOSO, CAPAZ DE SUPERAR LAS TENSIONES ENTRE TRADICIÓN, MODERNIZACIÓN Y MODERNIDAD, ENTRE COMPETENCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ENTRE ASPIRACIONES ESPIRITUALES Y REALIDAD MATERIAL, ENTRE INTERESES LOCALES Y PERSPECTIVAS GLOBALES.”**

(NORDENFLYCHT, María Eugenia, “formación continua de educadores: nuevos desafíos), y tiene mucha razón al pensar en la creación de un sistema escolar más competente y actual que obligue al docente a enfocar aspiraciones de un cambio social radical en esta nueva era.

En una reunión mantenida en la ciudad de Chile en septiembre de 1996, los Ministerios de Educación iberoamericanos formulan una declaración final en la que coinciden en que el aspecto educativo debe contribuir a la gobernabilidad democrática como un factor de desarrollo y promoción social de los pueblos y que debe ser un compromiso de gobierno y en especial de docentes, el lograr un cambio de conducta que influya en el adelanto de una sociedad en general. Entonces, son las instituciones pedagógicas las que deben presentar propósitos de alcance mediante proyectos de adhesión racional y compromisos efectivos de comunidad, en las que se pretenda la participación activa y eficaz de sus miembros, en donde sea vigente el nivel mayoritario de desarrollo, en donde se acabe con el aislamiento e individualismo del docente y se integre a formar parte del grupo del cambio que efectivice el desarrollo profesional docente y mejore el desarrollo de la institución escolar, mediante ciertas estrategias de perfeccionamiento que pretendan alcanzar objetivos como:

- informar o divulgar,
- actualizar conocimientos,
- especializar en un área determinada,
- capacitar para el desarrollo de una acción específica o para la ejecución de un determinado proyecto o programa,
- capacitar para el uso de determinados medios o materiales,
- implementar una innovación, y otros.

### **3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL**

Se lee en noticias acerca de la forma de contratar a un profesor, pues en muchas ocasiones esto funciona a dedo o por familiaridad, afectando la mayoría de las veces a infortunados estudiantes que les tocó estar con uno de estos elementos docentes, la

mayor parte de ellos sin una buena formación y por ende en espera de pésimos resultados; esto de contratar de esta manera al personal docente tiene su riesgo que recaerá siempre sobre los hombros del estudiantado, tal como lo denunciaron estudiantes de la universidad de Machala, en cuyo centro se detectaron casos de nepotismo y contrataciones a profesores sin títulos validados por un organismo rector.

**Formas de acceder a la profesión.**- Partamos manifestando de que en algunos casos el acceso a un trabajo en docencia, no ha exigido del aspirante la presentación de un título de nivel superior, pues con que haya obtenido el bachillerato..., esta persona ya estaba en condiciones de ingresar al magisterio, aunque la mayor de las veces eran ubicados en sectores rurales o urbano marginales, como se lo vivió hace algunas décadas atrás, tiempo en el que la falta de personal docente hizo que gobiernos de turno den apertura a bachilleres; sin embargo hoy existe un sistema para acceder a un trabajo docente, del mismo que se puede destacar como los más importantes a los siguientes:

- a. Por oposición:** Es un proceso de selección en el que prima un criterio de verificación de calificación que se obtiene en una prueba o examen, en el cual los aspirantes demuestran sus conocimientos y aptitudes para la asignatura requerida.
- b. Por concurso de méritos:** Basado fundamentalmente en las aptitudes y méritos de los aspirantes que presentan certificados obtenidos con créditos y calificaciones de cursos complementarios.
- c. Por selección libre:** Es la propia institución, centro educativo o alguna Autoridad nominadora, quien aplica su criterio común de escoger al candidato que a bien tenga y según sus propios conceptos selectivos. Esto se observa en muchas instituciones particulares.

El gobierno del Ecuador se ha propuesto cubrir doce mil partidas docentes a nivel nacional, para lo cual se sujetará, como no puede ser de otra manera, a un exhaustivo y bien ejecutado plan de contratación por méritos y oposición, aunque lo importante sería que esas partidas sean otorgadas a las instituciones educativas que las requieren, para que sean ellas las propietarias y no el docente ganador del concurso, porque así se garantizará al establecimiento de siempre beneficiarse de un docente, y que no sea el profesor el dueño de la partida para que apenas aparezca la oportunidad, dicho profesor se traslade a otra institución educativa llevándose aquella partida, lo cual provoca

malestar y gran vacío a esa institución. Es muy común observar en instituciones educativas rurales o urbano marginales esta situación, de ahí que soliciten las comunidades que para contratar al profesorado deben participar no solamente directores y autoridades educativas, sino que se haga participar a representantes de la comunidad, padres de familia de la institución, juntas parroquiales, comunidades indígenas y más, esto acreditará la transparencia con la que se actuaría y valorizaría la presencia de un docente en aquella institución.

Autoridades educativas han preferido escoger para el presente año lectivo (2010-2011) docentes, mediante la modalidad de Servicios Personales por contrato, lo que quiere decir que su estabilidad en el cargo está sujeta a condiciones y nuevas regulaciones que desfavorecerán el desarrollo y estabilidad profesional del docente ecuatoriano que recién empieza con su carrera. La aplicación de la ley va conforme a lo dispuesto en el acuerdo 007 de enero 07 del 2009, que señala en su artículo 1: “Normar la contratación de docentes que laboren en establecimientos fiscales y fisco-misionales gratuitos del sector educación”. A su vez, el artículo 2 dice: “Se podrá contratar a docentes que son bachilleres únicamente en aquellas instituciones ubicadas en lugares de difícil acceso”. Para proceder al contrato es necesario que el supervisor de la zona y la Dirección Provincial de Educación respectiva emitan el informe justificando la contratación. En caso de alteración de la información, se iniciarían los procesos administrativos de sanción. Además, a todos los aspirantes a contrato que no tienen título de ejercicio docente se les ubicará como docentes de primera categoría, con todos los beneficios de ley. Se dará prioridad en la contratación a quienes residan en el sector en donde está ubicado el establecimiento considerado de difícil acceso. Los responsables de la contratación en cada unidad ejecutora aplicarán el modelo de contrato que el Ministerio de Educación publicó para el efecto en la página web: [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec)

Con lo anterior se confirma que la seguridad para el docente en el campo laboral es inestable e incierta, porque estas condiciones de ninguna manera garantizan que un nuevo profesional tenga seguridad en su puesto de trabajo, consecuentemente la carrera profesional se ve obstaculizada, porque recordemos que esta profesión, como carrera, es tomada en cuenta desde el mismo ingreso al magisterio, el ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro con recompensas ganadas por su desempeño laboral, pero la realidad en este país no es tan alentadora para el nuevo docente, que bueno sería que el

Estado garantizara su directo puesto de trabajo, como ocurre en Cuba, país donde la garantía de trabajo para el docente inicial, es directa y eficaz, en cambio en el Ecuador aún no se vislumbra un panorama de seguridad laboral docente. Esperemos que quienes gobiernan el país sean alumbrados y proyecten soluciones inmediatas a tan preocupante problema docente.

Ahora bien, para que el verdadero sentido de la carrera profesional tenga valor, siempre será necesario que un docente se someta a una evaluación de su trabajo y conocimientos que imparte, y no como se lo practicaba hace años atrás, que esta evaluación se la hacía direccionada a procesos valorativos ligados a la selección inicial del profesor; en cambio ahora esa valoración es un mecanismo para reconocer problemas, debilidades y mejorar por consiguiente sus desempeños para su futura vida como educador. A pesar de este criterio, hay que distinguir ciertas dificultades que obstaculizan el hecho de efectuar la valoración, **dificultades** que tienen que ver principalmente con los siguientes motivos:

- **Conceptuales**, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente.
- **Técnico-metodológicos**, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- **De gestión política** de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- **Normativo-legales**, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación, y preservar las garantías de los evaluados.
- **Culturales** relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- **Éticas**, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación.

A pesar de todo esto, es importante la legitimación del trabajo docente a través de evaluaciones, ya que este será un aval efectivo en la carrera profesional de un verdadero profesor.

### **3.1.3. LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

En las últimas décadas en la mayoría de instituciones de educación fiscal, se ha observado con tristeza, el escenario en que trabaja un docente, que limita las condiciones de enseñanza y aprendizaje en niños y jóvenes, a pesar que todo cambia en este mundo que ofrece inventos y tecnología en el proceso comunicativo, pero en el campo educativo parecería que todo se paralizó, ya que las mismas condiciones de años anteriores se sigue viviendo, a pesar de que gobiernos han ofrecido cambios sustanciales, con incorporación de tecnología para todas las instituciones públicas, pero eso ha sido uno más de los ofrecimientos políticos, que dejan un preocupante panorama de un futuro incierto a la educación y desarrollo de un país.

No ha pasado mucho tiempo del caso que el Sr. Gobierno realizó un viaje hasta una de las comunidades indígenas más pobres del Ecuador, con el fin de inaugurar una escuela de instrucción básica, con tecnología de punta, ofreciendo que así serán equipadas las escuelas y colegios a cargo de su mandato... quienes se encuentran inmersos en el proceso educativo se llenaron de esperanzas de tener una institución con lo más novedoso en tecnología, pero tal parece que se deberá seguir soñando con aquello y seguir en la larga espera de que se dé un cambio sustancioso en la educación, en fin, mejor es tratar de palpar la realidad de nuestros tiempos, en los que en verdad no se puede dejar a un lado la tecnología tan vertiginosa que va apareciendo y prestando sus herramientas para un estudio eficaz, puesto que estamos viviendo una Generación Digital, a la cual deben incorporarse más docentes y estudiantes, sin importar el lugar geográfico en donde se encuentre el plantel, ni el tipo de profesores, ni el tipo de estudiantes o comunidad educativa, sino el deseo de convertir a todo ese conglomerado, en una sociedad preparada y activa, capacitada para enfrentar nuevos retos de vida.

¿Cuál sería el resultado en un docente recién graduado cuando empiece a trabajar y transmitir conocimientos adquiridos en su preparación superior, si se encuentra con una institución que no preste condiciones mínimas para la enseñanza? Con solamente pensar en lo mal dotadas que se encuentran la mayoría de escuelas y colegios, especialmente en sectores campesinos, rurales, urbano marginales y algunos casos en sectores urbanos, suponemos que esos resultados serían preocupantes, ya que existen planteles que ni una tiza líquida poseen para desarrollar una clase, peor otras herramientas de uso diario, y no es ninguna mentira; claro que el asunto en instituciones particulares en su mayoría suele ser diferente, por el mismo hecho que cobran una pensión económica, lo que garantiza el uso de buenas herramientas en el desarrollo del trabajo docente. Entonces, al observar estas diferencias entre escuelas fiscales y particulares, padres de familia optan por poner a sus hijos en instituciones privadas, produciéndose una notoria desigualdad educativa, ya que esta diferencia en el uso de herramientas docentes, hace que los conocimientos también sean adquiridos por el estudiante de diferente manera, proyectándose las mejoras y éxitos educativos a aquellas instituciones de nivel privado, deduciéndose por lo tanto que mucho depende de las condiciones que ofrece una institución para lograr el éxito en la calidad educativa final. Pero de eso solamente no depende el éxito final del educando, sino que hay que tomar en cuenta aspectos como: el número de estudiantes por aula (que en planteles fiscales son excesivamente numerosos), el tipo de currículum educativo que se implante en la institución, las nuevas propuestas de los ejes transversales, los nuevos modelos educativos, el nuevo perfil del profesor monitor y el nuevo prototipo de un estudiante participativo – propositivo. Bien manifiesta un significativo pensamiento encontrado en internet que se refiere al mejoramiento de las condiciones de Enseñanza y Aprendizaje, que dice: **“LAS CONDICIONES PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE SE MEJORAN CON LA PERTINENCIA DE LOS CONTENIDOS, PERSONAL DOCENTE ALTAMENTE CAPACITADO Y CON APTITUDES Y ACTITUDES PEDAGÓGICAS, CON UNA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA ADECUADA Y CON EL INTERÉS MANIFIESTO DE LOS ESTUDIANTES, LOGRANDO FORMAR NO SOLO PROFESIONALES, SINO Y MÁS IMPORTANTE PERSONAS QUE PUEDAN ENFRENTARSE CON ÉXITO A LA REALIDAD SOCIAL EN LA QUE PARTICIPAN.”**(Artigoo.com) y tienen razón, ya que hacen un enfoque sobre lo importante que es encontrar y participar en la educación de elementos que mejoren estas condiciones para el aprendizaje.

Hablemos ahora de **la creación de condiciones**: Se tiene que referir ciertas condiciones de enseñanza y aprendizaje que deben ser creadas por facultativos de un plantel y quienes estén relacionados con éste, para ello, se debe pensar en condiciones que estimulen la colaboración de estudiantes, así como aquellas que viabilicen el despertar de sus potencialidades en lo individual y grupal, porque con su accionar se puede garantizar un desarrollo educativo acorde a la actualidad. También se debe crear ambientes para que existan condiciones de mejoras para el plantel, como: Planificaciones colaboradas, formación permanente y desarrollo profesional del profesorado, investigación y reflexión y óptima participación del alumnado; cuando se crean condiciones como las mencionadas, es de esperarse un robustecimiento del docente y estudiante, porque se ha creado un clima de seguridad y confianza hacia la institución educativa.

En el Proyecto IQEA se menciona que “UN PLANTEL DEBE FUNCIONAR DE MANERA ÓPTIMA, CUANDO EXISTA UN CENTRO DE ATENCIÓN CLARO Y PRÁCTICO PARA SU DESARROLLO, LIGADO AL TRABAJO SIMULTÁNEO SOBRE LAS CONDICIONES INTERNAS DEL CENTRO”. (Mel Ainscow, Pág. 26 2001) lo que da a entender que se debe poner mucha atención en la creación de condiciones tanto para el plantel, el docente y el alumnado, esto si se quiere obtener resultados halagadores. Sin embargo, cada centro educativo debe adoptar sus propias condiciones, ya que no podrían resultar las mismas en todos los establecimientos educacionales, por depender de sus elementos humanos, geográficos, sociales y económicos. A continuación algunas condiciones para aplicar en el aula:

#### **Condiciones de la clase:**

- **Relaciones Auténticas:** calidad, apertura y congruencia de las relaciones existentes en la clase.
- **Límites y expectativas:** pauta de expectativas de actuación y conducta de los alumnos en clase, fijada por el docente y el plantel.
- **Planificar para enseñar:** acceso de los docentes a un conjunto de materiales de enseñanza pertinentes y capacidad de diseñar y adaptar estos materiales para un conjunto de alumnos.



- **Repertorio docente:** conjunto de estilos y modelos docentes a disposición del profesorado, dependiendo del alumno, el contexto, el currículo y el resultado deseado.
- **Colaboraciones pedagógicas:** capacidad del profesorado para establecer relaciones profesionales, dentro y fuera del aula, centradas en el estudio y mejora de la práctica.
- **Reflexión sobre la enseñanza:** capacidad de cada profesor para reflexionar sobre su propia práctica profesional y someter al test de la práctica las especificaciones para la enseñanza procedentes de otras fuentes.

(Tomado de Mel Ainscow, Pág.27 2001)

Si a las Condiciones de Clase le sumamos Óptimas Condiciones de Infraestructura, más Aceptables Condiciones Remunerativas, entonces estaríamos hablando de que la educación por fin cambió, de que el estudiante puede estar tranquilo porque recibirá una excelente instrucción y los docentes de igual manera tendrían sus salarios tan dignos que no les permitirían buscar otra fuente de trabajo extra, sino que se dedicarían por completo a su efusivo trabajo. ¿Será así? Lo que sí hay que estar seguro es que la Educación debe cambiar sus Condiciones, desde las más insignificantes estructuras hasta las más importantes, porque solamente así podemos construir un mundo mejor para las generaciones actuales y futuras, para lo cual el maestro también contribuirá con su cambio radical que agrada a la enseñanza, y esto lo puede lograr siempre y cuando establezca el siguiente comportamiento ante sus alumnos:

- Demostrar una consideración positiva hacia todos sus alumnos.
- Desarrollar sus relaciones en la clase de manera que demuestre coherencia y justicia y creen confianza.
- Comprender que la comunicación con los alumnos supone tanto escuchar cuanto hablar.
- Hacer de sus clases lugares en los que el alumno experimente sin temor conductas que supone elegir, asumir riesgos y responsabilizarse en su persona.

### **3.1.4. EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE**

En el Seminario de Fin de Carrera de las escuelas de Ciencias de la Educación y Psicología, efectuado del 10 al 13 de noviembre del 2010 y patrocinado por la UTPL, como un recuerdo de los seminaristas y futuros docentes de la Patria, se tomaron una fotografía grupal, en la que se nota presencia más de mujeres que de hombres, sacando como simple deducción, que en los actuales momentos son mujeres quienes se sienten más atraídas para trabajar en el campo de la docencia, aunque quizás una de las causas sea que hoy por hoy la población femenina a nivel mundial es más alta que la de los hombres, así como también de que el rol que cumple la mujer en la sociedad, es muy diferente al relacionado a épocas pasadas, en las que se pensaba que la mujer debía estar con sus labores dentro de casa y dedicada por completo al cuidado de sus hijos; sin embargo poco a poco la mujer y la sociedad han ido cambiando su forma de pensar y por lo tanto la mujer vive la igualdad de derechos laborales.

La mujer, históricamente hablando, comenzó a desempeñarse en el campo del trabajo en medio de una sociedad machista, cuidando enfermos, hasta que de poco a poco se fue vinculando a la docencia; en la actualidad la situación es diferente, ya que la mujer está haciendo uso de su sensibilidad, inteligencia y preparación en los niveles educativo, político, social y cultural en general, convirtiéndose en varias ocasiones en pilares de soporte y en eje central de estudios investigativos que se han realizado con los éxitos del caso.

En el campo del trabajo docente, la preferencia hacia las mujeres para que cumplan labores especialmente en niveles pre primario y primario, es grande, y mucho más todavía en planteles particulares, pues existe alrededor del 85% más de docentes femenino ante el masculino, lo cual ya es preocupante, así lo afirma Langeveld (1963 **"...NINGÚN PAÍS DEBERÍA SENTIRSE ORGULLOSO DE UN SISTEMA EDUCATIVO, SI LA PROFESIÓN DE LA ENSEÑANZA SE HA VUELTO, PREDOMINANTEMENTE, UN MUNDO DE MUJERES."**), sí, es para ponernos a pensar y no por un machismo escondido y mezquino, sino porque la presencia del hombre en filas de la docencia, es de mucha importancia, como se lo ha venido demostrado a través de la historia y el tiempo a nivel mundial.

En cuanto a la niñez y juventud que se educa en escuelas y colegios, se está demostrando son las mujeres quienes reflejan mayor capacidad al momento de obtener mejores resultados cuantitativos, por esto en la mayoría de los planteles son ellas quienes portan el Pabellón Nacional y quienes demuestran rápida adaptabilidad en un plantel de educación. Por otra parte, se observa que son las mujeres quienes tienen más probabilidades de desempeñarse en la enseñanza de niñas y niños pequeños y a chicas, en cambio los hombres, a los chicos; las mujeres tienen a su cargo asignaturas domésticas y humanísticas, los hombres, las tecnológicas, administrativas y curriculares; por esto es importante encontrar líneas diferenciadas en carreras y destinos, según el género. Sin embargo, aparecen razones que no se debe dejar pasar por alto en lo referente al por qué de la contratación de mujeres antes que de hombres en el campo docente especialmente en Educación Básica General, y es que la mujer al ser considerada una formadora natural, es buscada por las instancias gubernamentales y establecimientos particulares ya que representan un camino, una vía de solución y aparente recuperación de la moralidad social y también resultan ser personas poco complicadas y en ocasiones hasta sumisas ante las problemáticas provocadas por gobiernos de un país y algunos propietarios de establecimientos educativos particulares; cómo no va a ser atractivo entonces el tener en sus filas docentes con poca reacción ante la explotación e injusticia laboral, lo que no sucede con el docente masculino, quien a través de la historia siempre trató de vivir organizado y atento a los desatinos de gobernantes y propietarios de establecimientos privados, para cuando aparezca la oportunidad de reclamar sus reivindicaciones, lo realice con dignidad y poniendo su frente muy en alto, especialmente ante injustos pagos salariales y beneficios que no son reconocidos, que se alejan el garantizar un trabajo digno y justo, lo han provocado para reclamar, aún sabiendo que arriesga su estabilidad laboral, dignidad, salud y vida, con tal de reivindicar un trabajo que esté dentro de los parámetros de derechos para personas que se han preparado en niveles superiores. He ahí como hace presencia decidida el hombre, logrando reivindicaciones para la clase del magisterio. Pero la observación que se hace al factor de Género en las filas de la docencia no termina con el simple sondeo de detectar cuál es el porcentaje de población que trabaja en la docencia, sino que se debe analizar posibles causas que perfilan al hombre o a la mujer a enrolarse en este campo, causas tan llamativas como por ejemplo la de preferir a la mujer por su belleza y juventud, sí, ya que se ha constatado que hay establecimientos de educación particular que requieren contratar servicios docentes de preferencia a mujeres de entre 25 a 30

años, supuestamente por considerárseles personas con energía y dinamismo grandioso, lo cual mejoraría la aceptación de padres de familia que verían en esta presentación mejores condiciones de receptar la enseñanza especialmente en niños y jovencitos; tal parece que el marginamiento también comienza a aparecer en la carrera de la docencia, porque hasta el aspecto físico juega un papel de importancia en el ingreso al trabajo docente.

Citemos un pensamiento de Sarmiento allá por los años 1858, en el que se puede distinguir el trato dado a las mujeres de trabajos docentes: **“CREEMOS IMPORTANTE (...) ESTUDIAR LOS RESULTADOS ECONÓMICOS QUE OFRECE LA INTRODUCCIÓN DE MUJERES EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA ... LAS PROPORCIONES EN QUE ESTÁN LOS SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES, Y EL NÚMERO QUE SE EMPLEA DE CADA SEXO, MUESTRAN EL PARTIDO QUE PUEDE SACARSE PREPARANDO A LA MUJERES PARA DEDICARSE CON VENTAJA DEL PÚBLICO A LA ENSEÑANZA PRIMARIA. (...) LA EDUCACIÓN DE LAS MUJERES ES UN TEMA FAVORITO DE TODOS LOS FILÁNTROPOS; PERO LA EDUCACIÓN DE MUJERES PARA LA NOBLE PROFESIÓN DE LA ENSEÑANZA ES CUESTIÓN DE INDUSTRIA Y ECONOMÍA. LA EDUCACIÓN PÚBLICA SE HARÍA CON SU AUXILIO MÁS BARATA...”** (Sarmiento, 1858).

De este criterio se puede desprender que lo anteriormente manifestado crea una expectativa con respecto al trabajo por el que ha sido contratada la mujer, que las verdaderas intenciones de contratantes siempre fue el de explotar y aprovecharse de ellas económicamente hablando, aunque en los actuales momentos, ese tipo de criterios están siendo destruidos por el derecho a la igualdad al que se ha hecho merecedora la mujer.

### **3.1.5. SÍNTESIS**

Sabemos que la acción del Gobierno es imprescindible en el cambio de la Educación de nuestra Patria, cambio que se puede lograr con la proclamación de leyes educativas acordes a la actualidad y que garanticen el trabajo de los docentes, especialmente de aquellos que inician sus labores llenos de ilusiones y esperanzas, consientes en la construcción de un mundo mejor. Sin embargo debemos pensar en la importancia que tiene la formación inicial de un individuo al igual que la forma de enseñanza que presten los centros de instrucción superior, para que no termine en la obtención de un título, sino que se perfile y se sienta obligado a actualizar y continuar obteniendo más y más conocimientos, y proponerlos a sus educandos que esperan aprender nuevos métodos de enfrentar los retos de la actualidad; solamente preparándose mejor, el docente estará en condiciones de lograr prestigio y seguridad en el momento de acceder a un trabajo así como también tendrá herramientas que permitan crear condiciones excelentes que beneficien la enseñanza y el aprendizaje. Por último, que la situación de la presencia femenina en las filas del magisterio, no sea motivo de perjudicar a nadie, más bien generar la oportunidad de que se demuestre con trabajo y excelencia académica lo que tanto se necesita para lograr una óptima educación.

## CAPÍTULO 2

### 3.2. CONTEXTO LABORAL

La situación laboral, al menos en el Ecuador, se ha tornado más inestable de lo que ya estaba, a causa de un pequeño incremento salarial al sueldo básico dictaminado por el actual gobierno para inicios del nuevo año 2011, incremento que ha preocupado especialmente a sectores empresariales, ya que suponen mayor desglose económico de sus arcas económicas y los pone en alerta para continuar sacando empleados de sus empresas so pretexto de haber entrado en inestabilidad económica, desarrollando un esquema de trabajo fundamentado en el empleo a contrato que como siempre aprovechará las condiciones humanas y desechará la estabilidad laboral provocando efectos negativos a la calidad laboral y atenta contra las necesidades básicas de subsistencia del desarrollo humano y familiar.

El empleo es razón fundamental de estabilidad económica, familiar, cultural y social, debe ser garantizado por el mismo gobierno que garantice la vida familiar, de un grupo social y de una comunidad entera, que al gozar de beneficios laborales, su comportamiento social será aliciente positivo y óptimo, aportando así al desarrollo de una sociedad digna, como resultado de una óptima vida en comunidad; pero es necesario pensar en las repercusiones si el aspecto laboral es injusto o simplemente no existe en una familia, no sería de sorprenderse que su resultado generaría una inestabilidad amenazante y el surgimiento de pobreza, trabajo esporádico y casual, y hasta la misma generación delincinencial que pasaría por la mente de personas que al verse sin un sustento económico y laboral, caerían en las redes inhóspitas de la denigración humana, entonces es importante la presencia de un gobierno que proyecte y promueva garantías de trabajo y así obtener como resultado una sociedad altruista, digna y justa, que contribuya al adelanto de un país.

El disponer una persona de empleo provoca un equilibrio económico y bienestar social, por eso que hay que poner atención a las acciones de aquellas economías que generan puestos de trabajo, así como a las variables sociales, económicas, políticas y hasta ideológico doctrinarias, que repercuten en el accionar de un trabajo; por otra parte, se debe contar con el pensamiento de la persona que labora, en cuál será su concepción del verdadero trabajo: **“PARA LOS TRABAJADORES, LA CALIDAD DE EMPLEO**

DEPENDE “DEL CONTRATO DE TRABAJO, QUE GARANTICE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y SU REMUNERACIÓN Y EL PROVEER DE BENEFICIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO ACEPTABLE (...) DE LA REGULACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO, LA MINIMIZACIÓN DEL FACTOR DE RIESGO, CONDICIONES DE TRABAJO ACEPTABLES, CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DEL MISMO, LA AUTONOMÍA DE DECISIÓN DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA, EL CONTENIDO DE LA SUPERVISIÓN DEL PUESTO Y LA POSICIÓN DEL MISMO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN” (*Infante, 2000: 12*).

De igual forma, se debe hacer referencia a las condiciones del empleo, que después de todo viene a convertirse en escenario en donde una persona desarrolla sus capacidades y comunicación con superiores o empleador, DE MANERA QUE AL TENER UN PUESTO DE TRABAJO YA NO SÓLO SE PIENSA EN LA ORGANIZACIÓN EN DONDE SE DESEMPEÑA, COMO UN ENTE CREADO PARA SATISFACER LOS INTERESES ECONÓMICOS DE SUS DUEÑOS, SINO QUE SE PIDE QUE CUMPLA CON OTROS REQUISITOS ESENCIALMENTE DE NATURALEZA SOCIAL” (*Jiménez, 1980: 20*).

Sin embargo de todo lo anteriormente manifestado, hoy en día el panorama laboral para un docente tiene un nuevo contexto en el que se considera los propósitos formativos, las características de las instituciones, el tipo de competencias y conocimientos que se intenta desarrollar y transmitir, las características de los destinatarios de la formación, el contexto social y productivo en que la actividad se inserta; todas estas dimensiones han cambiado notoriamente en las últimas décadas, modificando consecuentemente la actividad docente. A esto se suman nuevos requerimientos como la profesionalización, la insistencia en desarrollar capacidades de reflexión, de trabajo en equipo y elaboración y ejecución de proyectos que cada vez se hacen más frecuentes y delinear un nuevo oficio.

Veamos algunos rasgos de las actuales condiciones del trabajo docente que sugiere el investigador portugués Philippe Merieau:

### **3.2.1. ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

Anijovich Rebeca en uno de sus artículos de asesoría educativa, manifiesta que: “**EL CONCEPTO DE ENTORNO EDUCATIVO INCLUYE LOS ASPECTOS ESTRUCTURALES, DIDÁCTICOS Y RELACIONALES QUE EXPRESAN, EN EL SENTIDO DE “PONER EN ESCENA”, LOS PRINCIPIOS EN LOS CUALES SE ASIENTA ESTE ENFOQUE EDUCATIVO, AL SERVICIO DEL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS.**” Es por ello que el entorno educativo es mucho más que el espacio físico donde tiene lugar el acto educativo”; el entorno educativo abarca aspectos que favorecen o desfavorecen la educación en un establecimiento en particular, el que afectaría una comunidad; es por esto no hay que descuidar las **condiciones sociales** de una comunidad que se encuentra con sus hijos en etapa de formación educativa, mucho menos el **tipo de cultura** con la cual se identifica una comunidad. Al ser una de las funciones del plantel educativo la socialización y transmisión de verdaderos valores de comportamiento social, nos damos cuenta que la escuela es la única entidad que brinda cultura legítima, ya que se ubica por encima de los problemas que aquejan a la comunidad y saca adelante a sus educandos con una educación de valor y la pongan al servicio de su misma comunidad.

Existen brechas sociales marcadas que inciden en el convivir de las personas, pues la pobreza al marcar el alto índice de más del 60% en la población ecuatoriana, provoca repercusiones negativas que afectan especialmente a poblaciones de niños y adolescentes en edades escolares que no tienen acceso a una educación que por derecho debe ser impartida por el Estado ecuatoriano. Si una determinada sociedad se desenvuelve en éstas condiciones, es de esperarse que personas mayores piensen que la escuela es una de las posibilidades para el cambio y que los beneficiados sean sus hijos; sin embargo, la inequidad cumple un papel que pesa al momento de acceder, permanecer, rendir y obtener resultados finales, en aquellos niños pertenecientes a estratos sociales bajos y medio bajos; de ahí que se deba luchar por todo principio de equidad, justicia social y defender el derecho a la educación digna y de calidad. Hay que exigir que esa igualdad sea respetada, difundida y ejecutada en toda la población, y no solamente la igualdad de trato social, sino también de la que ofrece igualdad de oportunidades, de capacidades, la cual se alcanza aplicando verdaderas actividades pedagógicas; para ello se tiene que disponer de determinados recursos y materiales que



aseguren un resultado ideal; para alcanzar esto, es necesario proyectar el entorno educativo como instancia de participación comunitaria, porque solamente de esta manera se estará garantizando, asegurando y robusteciendo la actividad de enseñanza aprendizaje.

Si la nueva escuela pretende difundir aspectos de vida social para que los estudiantes aprendan a vivir en sociedad, entonces mayor es la razón para que la comunidad contribuya a esta causa de transmitir una auténtica cultura, legítima, fundamentada en el entorno comunitario de la escuela, aunque tampoco es conveniente que la comunidad se presente mayoritariamente en la formación escolar, de ahí que se deban limitar las acciones y conseguir una adecuada participación de parte de la comunidad. Debe convertirse en una experiencia maravillosa el trabajar en conjunto con la comunidad ya que se está desarrollando el valor de la solidaridad que tranquilamente se convertiría en un eje transversal para la aplicación de un currículo adecuado, de la misma forma, la planeación de proyectos educativos y sociales realizados en conjunto la escuela con la comunidad, ampliaría los éxitos que benefician al niño y joven que se está instruyendo. Se ha comprobado que el estudiante que trabaja en condiciones de compartir, adquiere una mejor educación puesto que siente un vínculo solidario con su comunidad y la escuela. Y algo que aún no mencionamos, es que la comunidad también es sujeto de beneficio, porque la escuela al ya haber establecido estos vínculos de trabajo solidario, invitará cuantas veces sean necesarias a la comunidad para que se beneficien de la tecnología y más aspectos de los que dispone la escuela y los pone a su servicio; por su parte el Gobierno debe tomar en cuenta la presencia de la comunidad en la escuela y protegerla con nuevos proyectos beneficiosos en los que se ofrezca la oportunidad de trabajar en conjunto el docente, el estudiante y el padre de familia, e involucrar a toda la comunidad.

### **3.2.2. LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD**

Hablar de calidad en la educación es entrar a la competitividad, ya que cada centro de educación, debido a la enorme oferta de instituciones de educación, propone educar a sus alumnos dentro de los parámetros de la calidad, convirtiéndose inmediatamente en uno de los factores de atracción para los padres de familia que ansían para sus hijos una

educación actualizada que proponga enseñanzas para la vida actual, es decir que éste se ha convertido en un factor estratégico fundamental para atraer clientes al campo de la educación. La atracción es ofrecer Educación de Calidad.

Hablar de **“Educación de Calidad es pensar en aquella que asegura a todos los niños y jóvenes la adquisición de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.”** Pero este pensamiento se efectiviza dependiendo del lugar donde se aplique y se desarrolle aquella educación, ya que no es lo mismo impartirla en el sector rural, que en el urbano, hay que darnos cuenta que cada cual tiene sus necesidades y aspiraciones para cuando sus estudiantes sean adultos se desenvuelvan en su propio ambiente y con inmejorables condiciones. Esto no quiere decir que los estudiantes del sector rural son inferiores a los urbanos o viceversa, no, más bien en los dos espacios la educación tiene que ser impartida con calidad pero con diferente enfoque, acorde a la realidad de su sector; de ahí que **“La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.”** (J. Mortimore) Y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

Según Climent Giné (a partir del artículo de Climent Giné: *"Des de l'esfera dels valors"*. Publicado en el número 7 de la Revista de Blanquerna, URL-2002), **desde la esfera de los valores, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:**

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que TODOS puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado)
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde TODOS se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

Para que se pueda conseguir lo anteriormente manifestado, hay que contar con recursos básicos en cada centro de educación y enseñanza, recursos básicos como:

- **Recursos materiales** disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos...
- **Recursos humanos:** nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación... Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso
- **La dirección y gestión administrativa y académica del centro:** labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control...
- **Aspectos pedagógicos:** PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos...

La globalización es un fenómeno que exige a todo país a crear condiciones de exigencia educativa y así integrar su país a nivel mundial, es decir que cada país debe elevar las condiciones culturales y educacionales para estar al nivel que muchos otros a nivel

regional y mundial. Elevar la calidad educativa significaría destruir el retraso de nuestros países tercermundistas que mantienen un retraso de desarrollo producto de una pésima educación popular, es decir de la mayoría de la población; de ahí que se deban proponer cambios radicales para lograr en las personas una vinculación directa con la educación, que los profesores sean suficientemente competentes y hagan notar su nivel de conocimiento académico acorde a la actualidad y demuestre saberlos transmitir. Se debe contar con un Plan de Estudios cuyos contenidos teóricos y prácticos sean adecuados a la totalidad de estudiantes y demandas sociales; contar con adecuadas instalaciones físicas en las que se pretende impartir los conocimientos, con equipos y materiales didácticos suficientes; con una organización interna muy bien elaborada y detallada, para que la distribución estudiantil sea satisfactoria así como la de horarios y cargas de trabajo; a la que se aplique una evaluación correcta para que permita hacer notar los errores para superarlos de forma inmediata; con una información demasiado transparente para que pueda lograr que los entes vinculados en la educación puedan compartir el conocimiento y generen confianza y condiciones de trabajo; por esto es necesario la participación y compromiso de las instancias vinculadas en la educación de aquella institución. Y si eliminamos aspectos negativos aplicados a través del tiempo por ciertos profesores y autoridades, aspectos como: la libertad de cátedra mal entendida, la falta de control y el perfil indefinido de un profesor, entonces sí estaremos desarrollando una educación de calidad a la que la sociedad quiere llegar.

### **3.2.3. POLÍTICAS EDUCATIVAS: CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP**

#### **LA CARTA MAGNA**

**Carta Magna** ("Gran Carta" [latín](#)), también conocida como *Magna Carta Libertatum*, es un documento [inglés](#) aceptado por el rey [Juan I de Inglaterra](#) (Juan sin Tierra) ante el acoso de los problemas sociales y graves dificultades en la política exterior. Fue

elaborada después de tensas y complicadas reuniones en Runnymede (Surrey). Después de muchas luchas y discusiones, entre los [nobles](#) de la época, La Carta Magna es uno de los antecedentes de los [regímenes políticos](#) modernos en los cuales el poder del [monarca](#) o [presidente](#) se ve acotado o limitado por un [consejo](#), [senado](#), [congreso](#), [parlamento](#) o [asamblea](#). Entre otras cosas exigidas, se pedía el favor de no prevertir el derecho; y se formó, en otras palabras, el derecho al debido proceso; también se separó la iglesia del estado.

En nuestro país, la nueva Carta Magna o Constitución Ecuatoriana, ha sido elaborada, iniciada y terminada, como uno de los ofrecimientos de campaña del actual gobierno en la ciudad de Montecristi, Provincia de Manabí, el año 2008; es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra [norma jurídica](#). Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el [gobierno](#) con la [ciudadanía](#).

Esta constitución define la separación de poderes del gobierno ecuatoriano en cinco ramas. De las cinco funciones del Estado, se conservan los tres poderes tradicionales establecidos en constituciones anteriores: la [función legislativa](#), asignada a la [Asamblea Nacional](#); la [función ejecutiva](#), liderada por el [Presidente de la República](#); y la [función judicial](#) encabezada por la [Corte Nacional de Justicia](#). Sin embargo se establecen dos nuevos poderes del Estado: la [función electoral](#), administrada por el [Consejo Nacional Electoral](#) y el [Tribunal Contencioso Electoral](#); y la función de transparencia y control social, representada por el [Consejo de Participación Ciudadana y Control Social](#).

La Constitución de 2008 es una de las más extensas del mundo y la más larga de las cartas magnas que se han adoptado en el territorio ecuatoriano. Posee 444 artículos agrupados en los diferentes capítulos que componen los 9 títulos de la constitución. Claro es que desde que en 1830 fue creada la Primera Constitución, hasta la del 2008 han pasado 19 constituciones tomando en cuenta ésta última denominada del Socialismo del siglo XXI, la misma que fue elaborada por una Asamblea Constituyente, con 444 artículos, 30 disposiciones transitorias y un Régimen de Transición de 30 artículos, fue aprobada por Referendo el 28 de septiembre del 2008, con el 63,93 por ciento de votos a favor y el 20 de octubre del mismo año entró en vigor.

La Constitución del 2008 aprueba la nueva Ley de Educación el 04 de octubre del 2010 en la que se ha puesto especial interés al reconocimiento de la Interculturalidad, además, se establece como derecho, la gratuidad de la educación hasta el tercer nivel de educación superior. Se eliminó la llamada contribución voluntaria de \$25,00 que los padres de familia pagaban en la matrícula, a cambio, la cartera de educación entregará \$25 y \$30 por alumno, para la adquisición de material didáctico, contratación de maestros y equipamiento de los centros educativos. Se ha creado un nuevo Programa Nacional de Educación para la Democracia, en el que se entregan libros gratuitamente hasta el décimo grado de EGB, además de uniformes para niños de primero a séptimo grados de todos los planteles fiscales del sector rural del país. Se ha creado un Programa de alfabetización para adultos, en el que participan los alumnos del segundo de bachillerato de los colegios públicos. Se aprueba el nuevo bachillerato unificado a partir del 2011 y para el 2012 los nuevos Distritos y Circuitos educativos.

## **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

Existe la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SEMPLADES, es el organismo rector de la planificación pública en el Ecuador, entre sus funciones está determinar la propiedad de los proyectos de inversión del sector público, de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo. La responsabilidad de SENPLADES es emitir un dictamen que califica la prioridad de los proyectos que se presentan a través de los Ministerios y demás instituciones estatales. Dicho dictamen se lo hace al amparo de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control (LOAFYC), artículo 14 de la Ley de Presupuestos del Sector Público, y artículo 23 del Reglamento a la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal.

Entre los principales proyectos y programas tenemos:

### **Alfabetización: Programa Nacional de Alfabetización “Minga por la esperanza”**

Este programa tiene como objetivo desarrollar el Programa Nacional de Alfabetización, a través de nuevas estrategias metodológicas para reducir el índice de analfabetismo, a fin de garantizar una mayor participación de estos grupos excluidos en la vida política, económica y social de los ecuatorianos.

### **Calidad de la enseñanza: Mejoramiento de la Calidad Educativa de Escuelas Unidocentes.**

El Programa Escuelas Unidocentes es un conjunto de acciones que procura mejorar los servicios educativos a favor de las escuelas de los sectores más pobres de la población, comenzando por las escuelas unidocentes.

### **Programa de Alimentación Escolar – PAE**

El PAE tiene el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación básica de los niños y niñas de los sectores sociales en situación de pobreza, mediante la entrega oportuna y permanente de alimentos altamente nutritivos, para ejercer sus derechos a la educación y a la alimentación.

### **Programas, estrategias y experiencias dirigidos a apoyar iniciativas para apuntalar el mejoramiento de la calidad de la educación.**

#### **Proyecto ¡SOY! Apoyemos a Nuestra Niñez.**

El proyecto SOY tiene como principio colocar a la educación como un instrumento imprescindible para que una sociedad pueda progresar hacia los ideales de democracia y justicia social, a través del combate del trabajo infantil y garantizando un futuro para la niñez a través de la Educación.

#### **Proyecto de Universalización de Educación Básica.**

La universalización de la educación básica, una de las ocho políticas del Plan Decenal de la Educación, es una necesidad impostergable en el país.

#### **Universalización del Primer Año de Educación Básica.**

El Proyecto coadyuva a elevar el rendimiento escolar y en consecuencia la calidad de la educación que reciben los niños y niñas del primer año de educación básica, a través de mejorar el dominio de destrezas, en dos modalidades formal y no formal.

#### **Atención a la primera infancia:**

##### **Centros de Desarrollo Infantil.**

Los Centros de Desarrollo Infantil trabajan en el cuidado diario y refuerzo escolar para niños de 0 a 6 años, proporcionándoles Educación inicial y Preescolar.

**Creciendo con Nuestros Hijos.**

Esta iniciativa trabaja con la familia como la base para que esta se convierta en un medio educativo y estimulante del desarrollo del niño y la niña.

**Programa Nuestros Niños.**

El objetivo general de este Programa es mejorar el crecimiento y desarrollo de los niños menores de seis años, en situación de pobreza, mediante la aplicación de mecanismos e incentivos que apoyen las estrategias del Gobierno Nacional en materia de atención infantil, con la finalidad de posibilitar una mayor participación de la sociedad civil en el financiamiento, ejecución y supervisión de acciones en el sector.

**Formación técnico profesional****Proyecto de Apoyo a la Educación Técnica Agropecuaria de Nivel Medio en Loja.**

Este Proyecto tiene la finalidad de mejorar la calidad de la educación técnica agro de la Región Fronteriza Sur del Ecuador, con especial interés en la población campesina rural.

**Proyecto de Apoyo a la Educación Técnica Agropecuaria de Nivel Superior en Loja.**

Este Proyecto tiene la finalidad de mejorar la calidad de la Educación Técnica Agropecuaria de nivel superior de la región fronteriza sur del Ecuador, con especial interés la población campesina rural.

**Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica – RETEC**

El Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica se plantea como un ambicioso e innovador proceso en el que se espera construir un sistema de formación profesional diferente, dinámico y en sintonía con el medio social, económico y cultural en el que debe actuar.

**Educación en valores****Campaña Nacional de Educación Ciudadana.**

La campaña cuenta con 3 ejes que buscan propiciar actividades y espacios de participación en los que estudiantes y maestros puedan entender y luego ejercer la



ciudadanía en beneficio de un mejor país para todos. Un Ecuador positivo de ciudadanos comprometidos.

### **Fomento de la Lectura**

#### **Textos Escolares Gratuitos.**

Programa iniciado en el año lectivo 2007-2008, cuya misión es la entrega de textos en forma gratuita a los alumnos de Educación General Básica.

## **LEY DE EDUCACIÓN**

En enero del 2011, se aprueba el segundo y definitivo debate de la nueva Ley de Educación Intercultural, la que fue aprobada con 116 votos a favor, lo que refleja gran acogida de los asambleístas a este cuerpo legal que contiene 143 artículos, 13 disposiciones transitorias, 11 derogatorias y una disposición final.

Entre los principales avances y logros que establece la nueva Ley, destacan:

- Garantiza el derecho a la educación, determina principios y fines generales que orientarán la educación ecuatoriana; desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, el modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Educativo ecuatoriano.
- Incorpora a la comunidad y a las familias en el proceso educativo, además de los docentes y estudiantes, que tradicionalmente eran los principales actores.
- Crea los gobiernos escolares, como instancia formal de participación y espacios para la veeduría y resolución pacífica de conflictos en cada institución educativa, compuestos por padres de familia, estudiantes y docentes.
- Norma los nuevos sueldos del magisterio, las jubilaciones de los docentes y los títulos para el ejercicio de la docencia. Así, por ejemplo, se establece el incremento del incentivo para la jubilación de los maestros fiscales de 12 a 36 mil dólares.

- Se establece la homologación salarial, que permitirá que 35.000 docentes que hoy ganan 330 dólares pasen a ganar 640 ó 775 dólares, dependiendo de su titulación. El nuevo escalafón se basa en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y títulos académicos, de manera que se mejore la calidad del sistema educativo.
- Determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral, de las realidades e historias no oficiales así como de los saberes locales; propicia la investigación científica, el uso de la tecnología y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente y promueve la diversidad cultural y el ejercicio de derechos y responsabilidades.
- Dispone al Consejo Nacional de Educación como organismo permanente de orientación, consulta, aprobación y evaluación del Plan Nacional de Educación.
- Incluye la aplicación del Bachillerato General Unificado, que se iniciará durante el año lectivo 2011-2012 para todos los establecimientos educativos (a partir de primero de Bachillerato) y que prepara a todos los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

## **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN**

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Dentro de las políticas de educación que el actual gobierno se ha propuesto alcanzar a mediano y largo plazo, están aquellas que ayuden a resolver más que nada: El acceso limitado a la educación y la falta de equidad; baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto; infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural; dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Si partimos del Objetivo General del Plan Decenal, que sostiene que “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,” entonces es claro pensar en la finalidad del Plan, que está perfilada a formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

#### **Políticas del Plan Decenal de educación:**

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad,
- Universalización de la Educación General Básica de Primero a Décimo año.
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato, hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

## **EL DINAMEP**

El DINAMEP es la Dirección de Mejoramiento Profesional, se encarga de cumplir con las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el Magisterio Nacional, material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

De igual manera, la DINAMEP se hace cargo del Programa de Escuelas Gestoras del Cambio del Ministerio de Educación – CONESUP – VVOB. También se hace cargo de La erradicación de la violencia de género. Cursos de ascenso de categoría y méritos profesionales.

Algo importante es que esta institución se encarga de estudiar los perfiles profesiográficos para educadores de educación inicial y básica, esto en los institutos Superiores, pues se han construido fichas de investigación para obtener datos de cómo deberían ser los nuevos docentes en estos dos niveles de educación, con la finalidad de obtener el perfil y modelo de los nuevos docentes. Entonces, es la DINAMEP la responsable del desarrollo profesional de los docentes inmersos en el sistema educativo, liderando los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional.

### **3.2.4. POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES**

La verdadera educación debe ser impartida con el aporte decidido de todos, incluyendo no solamente a padres de familia, sino a toda la comunidad y se convierta en un puntal

de apoyo y direccionando por tanto una elevada calidad y equidad educativa, ya que al proyectar nuevas políticas micro institucionales, se abren expectativas del trabajo con y en la comunidad general que se encuentra alrededor de una institución. De igual manera, se puede vincular un ámbito geográfico, en el que se tome en cuenta al barrio, a la ciudad o al caserío, formando redes humanas, de escuelas e instituciones educativas y hasta comunidades profesionales, las que aportarán decididamente al adelanto educativo de esa localidad. Esto conlleva a una descentralización de los poderes de siempre y se otorga el beneficio de que una comunidad se inserte al desarrollo educativo, poniendo de por medio nuevas estrategias tecnológicas de uno y otro lado, es decir que el beneficio es mutuo, puesto que si la institución educativa cuenta con tecnología nueva, se puede invitar a la comunidad a aprender del uso y beneficios de los nuevos aparatos existentes allí, o al contrario, que vengan empresas de la comunidad a explicar sus funcionamientos a estudiantes que estarán muy deseosos de conocer y aprender la tecnología aplicada fuera de su institución. Pero para todo se necesita planificación y ahí es lo que aparecen las políticas micro que potenciarán una educación de calidad.

La verdadera educación debería sujetarse a trabajar con la comunidad, ya que se trata de un pensamiento educativo de avance, en donde la “**Educación Comunitaria**” actuaría y se desarrollaría en base de micro proyectos, propuesta de política educativa, centrada alrededor de una estrategia de desarrollo y transformación educativa y cultural a nivel local, con protagonismo ciudadano y teniendo en la mira el desarrollo local y el desarrollo humano. Hay que planificar la presencia de nuevas políticas micro, ya que esto es pensar antes de actuar, definir intenciones para guiar esa acción, organizar los componentes y fases de la tarea y seleccionar los medios para realizarlas. Si se planifica en base de micro políticas, estaremos dando grados de libertad a los actores de esta educación, se estarán desarrollando verdaderas redes de trabajo ya que se está eligiendo un nuevo diseño de organización y de acción, que darán respuesta a las necesidades de un contexto educacional dado; y lo que es más, aumentará los compromisos de acción de una propuesta pública.

### **3.2.5. SÍNTESIS**

La situación laboral en el campo de la docencia ecuatoriana, se ve cada vez más exigente para quienes esperan poner sus conocimientos al servicio de una nueva niñez y juventud, que vive en un ambiente cada vez más lleno de tecnología y nuevas demandas de una educación más actualizada, que camine de la mano con los últimos avances científicos y los consiguientes diversos comportamientos humanos derivados de una sociedad convulsionada y sedienta de una educación equitativa y gratuita pero de calidad máxima, en donde acompañen no solamente las buenas intenciones sino hechos reales convertidos en justas políticas nacionales y con instituciones que apliquen dichas leyes y políticas siempre aspirando los cambios en todos los seres involucrados en la Educación, sin esperar que sean o no parte interna de una institución educativa, ya que desde afuera, desde la mismísima comunidad se puede enrumbar y de mejor manera esta ansiada educación del nuevo milenio, así que el reto que tenemos está dado, lo único que nos resta es ofrecer un cambio de mentalidad y prestancia a las nuevas políticas gubernamentales.

## CAPÍTULO 3

### 3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Es importante poner atención a palabras de algunos estudiantes y padres de familia cuando al referirse a resultados finales que se obtienen de ciertos profesores que a pesar de tener una excelente preparación, no obtienen resultados halagadores y gratificantes en sus estudiantes, lo cual llama la atención, ya que tal parece que los resultados no son los esperados debido a situaciones como la falta de actualización de su asignatura y la escasa relación con los avances tecnológicos de la actualidad, ya que sin estos recursos, un docente retrasa su verdadera función a favor de sus estudiantes; de ahí que al haberse aprobado una nueva Ley de Educación en nuestro país, llena de esperanza de que será el Gobierno ecuatoriano por medio del Ministerio de Educación, quien se ponga al frente de lo concerniente a capacitación permanente de docentes ecuatorianos; si esto se cumple, estaremos obteniendo por fin una educación de calidad, la que tanta falta hace a jóvenes y niños, con esto, estaremos proyectando el retome del desarrollo de la creatividad, ampliación de su capacidad, disposición y compromiso de cada uno de los y las docentes, ya que al abrirse la perspectiva de tener capacitación constante, es que vamos por pasos firmes para la obtención de buenos prospectos educativos en nuestros alumnos.

Se ha manifestado que en el plano educativo existen muchos docentes con criterios Profesionistas, es decir que se han acogido al campo de la docencia como una alternativa laboral y productiva, de la cual pueden esperar réditos económicos que aseguren su convivencia, pero existen otro grupo de docentes, pocos por cierto, que han escogido esta profesión por convicción vocacional, sin embargo en cualquiera de las intenciones se va a evidenciar que estas alternativas limitan el aprovechamiento en el aprendizaje de los estudiantes y lo que es más, aparece la obtención de bajas calificaciones, desaliento, decepción, fastidio y hasta deserción de algunos estudiantes; de ahí la necesidad de llegar a una profunda reflexión que logre tocar las verdaderas causas que provocan estos males educativos, aunque sin ir demasiado lejos podríamos manifestar que una de las principales causas radica en el debilitamiento o inexistente formación docente y actualización.

En el Ecuador, el Gobierno se ha propuesto evaluar a todos los docentes de niveles fiscales, llegar a una reflexión en cada uno de los docentes evaluados, para que constaten sus capacidades y saberes actuales, que identifiquen sus propias carencias educativas, su nivel del aspecto pedagógico, así como el tipo de comunicación existente entre el docente con sus estudiantes, porque recordemos que no es suficiente con ser un buen maestro con grandes conocimientos que imparte éstos en forma capacitada a sus alumnos, sino que es importante también que prepare a jóvenes y niños en aspectos para la vida, transmitiendo esquemas de comportamiento y todo el valor socializador y ponerlo en práctica en su comunidad social. Es por esto que el docente debe enseñar con amor, amistad, generosidad, paciencia, tolerancia, respeto, responsabilidad y más valores que se presentarán como ejes transversales de la educación, pero todo se puede efectivizar gracias a la obtención de una suficiente formación docente, porque nada es producto de la casualidad, al menos en el campo de la docencia es necesario prepararse con conciencia de cumplir uno de los principios de vida, como lo es “El verdadero servicio hacia los demás” aunque para conseguir resultados exitosos, el docente tiene que profesionalizarse y actualizar conocimientos acorde a las exigencias de la actualidad. Según **Cooper** (1991), pueden identificarse algunas **áreas generales de competencia docente**, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas **áreas de competencia** son:

1. Conocimiento teórico suficiente, profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

De lo anterior se puede sostener que no es suficiente con que el docente imparta el conocimiento de asignatura, sino que debe ampliar su accionar y dirigirlo hacia los valores que en la actualidad necesitan reforzarse para la convivencia en sociedad. Sin embargo existen pedagogos que se dedican a la investigación de las acciones del



docente para que obtengan resultados fructíferos y aceptados por la colectividad educativa, ese es el caso de Gil Carrascosa, Furió y Martínez – Torregrosa, quienes proponen que los docentes especialmente del nivel medio, deberían tener por lo menos los siguientes conocimientos:

1. Conocer la materia que han de enseñar.
2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
5. Saber preparar actividades.
6. Saber dirigir la actividad de los alumnos.
7. Saber evaluar.
8. Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Con esto se desprende de que el rol de un docente debe ser preparado y concienciado, ya que los estudiantes esperan comportarse en sociedad no solamente en base de los conocimientos de la asignatura aprendidos, sino con el ejemplo que imparte su profesor, las habilidades y los valores que aplicará en la consecución de un mundo digno del estudiante que va a confrontar allá en la sociedad. **“SE HA LLEGADO AL PUNTO DONDE 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. DEBEMOS MIRAR HACIA ATRÁS Y HACIA ADELANTE; PARA OBSERVAR REFLEXIONAR Y ANALIZAR NUESTRO PROPIO ACTUAR, ASEGURANDO UNA TRASCENDENCIA EN LA EDUCACIÓN, SIENDO ÉSTA MÁS INTEGRAL Y HUMANÍSTICA EN NUESTRO PAÍS.”** (Martínez Isidro, Necesidades de capacitación y formación del docente). Es por esto que todo lo relacionado a la formación docente, será un motivo de análisis y discusión, y no solamente en nuestro país, sino en algunos países en los que los factores implícitos y explícitos para determinar un perfil profesional fundamentado en los elementos que deben conformar el currículo de formación. La formación Inicial

de los docentes debería también encaminarse a optar distintas estrategias para sacar provecho en dicha formación; recordemos que si el proceso de aprendizaje está orientado hacia los logros y basado en la adquisición de conocimientos junto con técnicas para resolver problemas, entonces los docentes deben estar preparados para enfrentar estos problemas de actualidad.

Todo lo que se relaciona con la formación del docente no es actual, más bien todo el tiempo se ha estado insistiendo en la excelencia preparatoria del docente, sin embargo, en los últimos tiempos y con el apareamiento de gobiernos políticamente neoliberales, se ha tomado mayor interés en el campo de la profesionalización docente. Adriana Puiggrós hace una advertencia sobre las consignas neoliberales, en el sentido de que **“SE APROPIAN DE AQUELLAS PALABRAS QUE EXPRESAN AUTÉNTICAS DEMANDAS Y LAS RECICLAN EN UNA JERARQUÍA ECONOMICISTA, ALTERANDO SU ORDEN SINTÁCTICO Y AÑADIÉNDOLES ADJETIVOS O ADVERBIOS QUE LAS MODIFICAN SUSTANCIALMENTE”** (Puiggrós, 1995:47). Esta es una apreciación muy preocupante en el sentido del destino político de la educación, esperemos que a pretexto de elevar la calidad educativa, no vayan a manosear los verdaderos objetivos de la educación, aquellos políticos que no piensan en las mayorías, en la gente del pueblo, sino que crean intereses privilegiando determinados sectores sociales.

### **3.3.1. DEFINICIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE**

**Posibilidad inexistente como programa integral institucional que se supe por las experiencias en el aula a costa del futuro de los estudiantes. / Esfuerzo individual que depende de los gustos, preferencias, interés y capacidad de cada quien.**

Quizás sea importante descomponer la expresión Formación Docente, con la finalidad de tener mucho más clara su definición, entonces se tendrá el siguiente análisis:

1. Formación, es un proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades y valores) para desempeñar una determinada labor. De ahí que el nuevo docente comienza con la socialización laboral en la nueva institución educativa, adquiriendo en

consecuencia las herramientas necesarias para afrontar sus prácticas docentes cotidianas.

2. La práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Es más, a la práctica docente se la concibe como aquella acción que se desarrolla dentro del aula, con especial referencia al proceso de enseñar.

La formación docente tiene que ser un proceso de aplicación para quienes siguen la formación continua en la docencia de servicio, ya que se requiere de un personal renovado, con nuevas estructuras. En el Foro mundial de Dakar (Senegal 2000) hubo el compromiso de cumplir los objetivos y finalidades de la educación para todos los ciudadanos y todas las sociedades, lo cual siempre será una responsabilidad de todos los gobiernos cuyo objetivo es cambiar los destinos de su pueblo mediante el mejoramiento de una educación popular; en este Foro mundial de Dakar uno de los objetivos fue mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes, esto plantea a la formación inicial docente y el fortalecimiento profesional con prioridades para la obtención de una Educación de calidad. La mayoría de los países latino americanos tienen el propósito de cambiar el tipo y niveles de educación de sus pueblos, a través de reformas en las instituciones de formación inicial más el fortalecimiento de los sistemas de formación permanente, con el propósito de mejorar todo lo concerniente a la labor docente. Muchas personas, entre ellas estudiosos del tema, padres de familia, estudiantes, autoridades educativas, integrantes de gremios, etc., sostienen que los fracasos de un estudiante es fiel reflejo de los problemas de la enseñanza de un docente. Es por esto que debemos realizar un enfoque de la situación socioeconómica y cultural que influye en resultados educativos, es por esto que existen rasgos que repercuten en la formación docente:

1. La globalización inequitativa y excluyente, con imposición de ajustes estructurales.
2. El predominio de la lógica de mercado, donde el trabajo es un bien de uso que se compra al menor precio posible.
3. Entre los principales efectos sociales se ubican: el aumento, al parecer imparable, de la desigualdad, de la pobreza y del empobrecimiento, hasta niveles

impensables de miseria; la precarización del empleo; el desempleo abierto o encubierto; la violencia social de todo tipo –no solo simbólica-.

4. El impacto de los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y de la comunicación a través de todos los medios.

5. Las culturas híbridas. Predominio de la imagen sobre el texto escrito, la inmediatez, la pluralidad, la incertidumbre, la sospecha crítica sobre los grandes relatos y sobre la ciencia misma.

6. La valorización de las diversidades, incluidas las étnicas; de la sexualidad; de lo local y regional; de las normas no universales.

7. La emergencia de un nuevo paradigma de desarrollo Humano integral, de una nueva solidaridad y cooperación internacional.

A pesar que parezcan algunos de los numerales expuestos, un tanto ambiguos, impredecibles o indeseables, se los debe considerar para pretender un cambio real en el docente que deseamos en escuelas y colegios de formación, en este nuevo siglo fundamentado por el posmodernismo e imponencias de origen neoliberal.

### **3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Etimológicamente el origen del término competencia viene del verbo latino “*competere*” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”, dando lugar a los adjetivos “*competens-entis*” (participio presente de *competo*) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos “*competio-onis*” competición en juicio y “*competitor-oris*” competidor, concurrente, rival. Desde el siglo XV nos encontramos con dos verbos en castellano “*competir*” y “*competere*” que proviniendo del mismo verbo latino (“*competere*”) se diferencian significativamente, pero a su vez entrañan semánticamente el ámbito de la competencia (Corominas, 1967:163).

1. “*Competer*”: pertenecer o incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente (apto, adecuado).
2. “*Competir*”: pugnar, rivalizar, dando lugar también al sustantivo competencia, competitividad, y al adjetivo competitivo.

Sea como fuere, en ambos casos, el sustantivo competencia es común, lo que añade dificultad y genera equívocos. Si reparamos en los diccionarios de la lengua española, en busca de más luz, de nuevo verificamos que las acepciones propuestas tienen que ver con este doble sentido, resultando difícil demostrar la difícil demarcación en una u otra dirección, con lo cual tenemos que asumir la polisemia de este término. (José Tejada Fernández, 1999. 3)

Ahora bien, se dice que la sociedad actual está viviendo una clara transformación en las relaciones sociales y laborales, que se fundamenta básicamente en la revolución del conocimiento y en el desarrollo de los sistemas de comunicación, es por ello que las personas han pasado a ser el eje del progreso en el mundo, y su voluntad y “saber hacer” son claves para la promoción de una sociedad futurista. Pero vayamos un poco más allá y observaremos que la innovación y el cambio al que hacemos referencia, no solo se debe a la revolución tecnológica, sino también a la estructura organizativa y el desarrollo del capital humano; es por esto que en el plano laboral se ha modificado el contenido de los empleos, ya que se piensa en el trabajo en equipo, el control de la calidad y de a poco se va infiltrando el concepto de polivalencia, y así, el famoso Currículo Académico ha ido perdiendo su valor para el que fue creado, más bien, cuando se refiere a Competencia Profesional, se integra no solamente los conocimientos, sino las **capacidades, comportamientos y habilidades**. Y hay que seguir con mucha atención estos cambios puesto que en la parte educativa formativa estas tendencias requieren de una vuelta completa que iría desde el mismo tipo de administración para terminar en el ámbito productivo, al que se suman como parte interesante todos los agentes sociales y económicos.

Es así que el concepto de Competencia Profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha distintos países en torno a cuatro ejes de actuación:

- El acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación;
- La adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo;

- La renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa;
- Las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

**ALGUNAS DEFINICIONES SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES:**

1. “Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984:122).
2. “Posesión y desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida” (FEU, 1984).
3. “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985).
4. “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985).
5. “La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” (NVCQ, 1985).
6. “Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991: 6-39).
7. “Conjuntos de conocimiento, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada” (Gilbert y Parlier, 1992).
8. “Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).
9. “La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar” (Le Boterf (1994)
10. “Habilidad adquirida gracias a la asimilación de información pertinentes y a la experiencia” (Belisle y Linard, 1996).

11. “Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento” (Belisle y Linard, 1996).
12. “Son repertorios de conocimiento que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada” (Levy-Leboyer, 1997:54).
13. “Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos” (Levy-Leboyer, 1997:54).
14. “Son resultado de experiencias dominadas gracias a las actitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas” (Levy-Leboyer, 1997:94).
15. “La competencia está en el encadenamiento de los conocimientos y los saberes-hacer o en la utilización de los recursos del ambiente, no en los saberes en sí mismos” (Ginisty, 1997:17).

Con este ramillete de definiciones podemos tener una conceptualización clara de lo referente a las Competencias dentro de una profesión, cualesquiera que ésta sea. Muy bien se manifiesta que “Las personas ya no se lanzarán a la realización de una carrera, sino que pasarán de un proyecto a otro, cada proyecto siendo diferente, nuevo e innovador por definición, se presenta para los participantes como una oportunidad de aprender y de enriquecer sus competencias, requisitos todos ellos importantes para encontrar otros empleos

### **3.3.3. LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI**

La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe “Learning: the treasure within”, señala 4 pilares maestros para la educación:

- Aprender a aprender y a conocer,
- Aprender a ser,
- Aprender a hacer, y
- Aprender a vivir con los demás.

Estas cuatro dimensiones, , constituyen los ejes sustantivos en los que se articulan los procesos de modernización y de reforma emprendidos por la gran mayoría de los países, impelidos por las transformaciones políticas, económicas y sociales y asumidas de manera anticipada y deliberada o impuestas de manera reactiva a los desajustes y crisis provocados por tales cambios.

Si no se logra la transformación educativa de los seres humanos, nuestro mismo mundo está en peligro de extinción, ya que es de imaginarse tan simplemente que nuestro planeta al estar sujeto a una sobrepoblación creciente y si se mantienen los esquemas de una mala educación, no tardará mucho tiempo en que el mismo ser humano podría comenzar a eliminarse al no cambiar actitudes decisivas que mejoren ciertos comportamientos que protejan el convivir humano, y el camino está comprobado que está basado en ofrecer una excelente educación para todos los seres humanos, sí, puesto que hay desilusiones hasta del progreso en el plano social y económico. No hay que dejar de preocuparse en el crecimiento mundial, el cual es desigual y da como resultados un sinnúmero de problemas que hay que enfrentarlos inmediatamente con esquemas de un cambio radical en Educación económica que desbaraten las desigualdades y exclusiones entre los seres humanos; dicho de otro modo, la sociedad de la actualidad ha sufrido y seguirá sufriendo muchas transformaciones en todos los ámbitos de la vida. Tal parece que en este siglo se ha comenzado con un desequilibrio económico a nivel mundial, la pobreza campea por todos los países, requiriendo soluciones inmediatas al insólito problema y una de las alternativas es justamente por medio de la Educación, pero hay que tomar en cuenta que en este sector el problema también existe en los involucrados en este proceso, debiéndose proyectar alternativas drásticas para mejorar el nivel educativo tal como lo está requiriendo la sociedad y más específicamente **la Generación N** la misma que se fundamenta en los Cuatro Pilares de la Educación: Aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser, y promoviendo modelos instruccionales constructivistas eficaces; se requiere que los sistemas educativos pasen de aprendizajes lineales a la adopción de nuevos ambientes de aprendizaje, pasar de aquel aprendizaje memorístico a la construcción social del conocimiento; de aprendizajes escolares a aprendizajes para la vida; de la dependencia a la independencia y de un aprendizaje obligado a un placer por aprender. A continuación un esquema de los cuatro pilares de la actual educación:

Cuadros (2) tomados de la Universidad Católica Silvia Henríquez





### APRENDER A CONOCER

Este aprendizaje tiende a no centrarse mucho en aquellos conocimientos clasificados y codificados, más bien se interesa en desarrollar los dominios de los instrumentos mismos del saber, se lo considera a la vez Medio y Finalidad de la vida en el ser humano: **Medio** porque se quiere que un individuo aprenda a comprender su propio mundo como para que pueda vivir con dignidad en medio de los demás y desarrollando sus capacidades profesionales. **Fin** porque su justificación es el placer de haber comprendido su vida en base del conocimiento y el descubrimiento.

Se debe incrementar el conocimiento cada instante de nuestra vida, aprovechando efectivamente el tiempo libre del que se disponga para insistir en la investigación individual, y de esa forma estar preparado en mejores condiciones para enfrentar los retos que ofrece la vida cotidiana. Indiscutiblemente que al mantener una línea de información, amplía el sentido crítico y permite comprender y descifrar la situación que

tenemos frente a nosotros, porque estamos desarrollando nuestro sentido crítico y estamos independizando nuestro juicio.

Aprender para conocer supone, por lo tanto, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Pero a la memoria se la debe utilizar para incorporar a nuestra mente datos de verdadera utilidad, ya que es importante hacer notar que en la actualidad el bombardeo informativo que nos brindan diferentes medios de comunicación, es grandioso, hay todo tipo de información, pero no todo nos es de utilidad; en cuanto al pensamiento, para determinar su verdadero desarrollo hay que tomar en cuenta al ser humano desde su niñez para enseñarle a articular lo concreto con lo abstracto, y en el campo investigativo que aprenda a aplicar los métodos deductivo y el inductivo, a pesar que en ocasiones se los presenta como opuestos.

### **APRENDER A HACER**

Este tipo de aprendizaje conjuntamente con el anterior, deben ir unidos, sin embargo el aprender a hacer está vinculado a la formación profesional, es decir que se dedica a enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos y disponerlos al mercado de trabajo. Es necesario enfocar dos tipos de economías a las que se estaría enfrentando nuestro estudiantes y tienen que ver con: aquellas economías industriales en las que predomina el trabajo asalariado; y el otro tipo de economía está destinada con el trabajo independiente; sea cual sea la elección no podemos dejar de pensar que el futuro de las economías está supeditado a la capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadores de nuevos empleos y empresas. Con esto destruimos aquella vieja concepción de que preparamos a un estudiante para fabricar algo, ahora al evolucionar los aprendizajes, la nueva concepción da un sentido de Competencia, de técnica, sí, hoy se prioriza la competencia personal considerando una producción más intelectual, más cerebral (como el mando de máquinas, su mantenimiento y su producción) y tareas de diseño, estudio y organización, a medida que las propias máquinas se las construyen más inteligentes y el trabajo se desmaterializa. Se está priorizando el trabajo en equipo y en grupos de proyectos tal como lo practican en Japón, por eso el éxito de este país; los empleados dejan de ser intercambiables y las tareas se personalizan. Ahora los empleadores se sujetan a pedir de su trabajador un conjunto de competencias específicas a cada persona, la que va acompañada de una determinada formación técnica profesional, de un determinado

comportamiento social, la predisposición para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

## **APRENDER A CONVIVIR JUNTOS**

Esta es una de las prioridades que tiene cumplir la Educación actual, puesto que existe muchos obstáculos que atentan la mancomunidad de quienes son parte de una sociedad, este es el caso de la inseguridad que crece día a día, la violencia y la descomposición social; de ahí que en los centros de formación a la niñez y juventud se debe incorporar ejes transversales que eduquen en la no violencia y así garantizar una convivencia social llena de paz, cooperación mutua entre todos los involucrados para combatir todo tipo de conflicto.

Se dice que la Educación debe proyectar dos niveles:

1. El descubrimiento gradual del otro.
2. La participación en proyectos comunes.

De esta manera, el descubrimiento personal debe fundamentarse en el conocimiento de uno mismo, para así tener una visión verdadera del mundo y sepa descubrir y aceptar quién mismo es él y de esa manera evitar enfrentamientos por medio del diálogo y la verdadera comunicación. Por otro lado, el apareamiento de proyectos comunes desarrollará un involucramiento de las personas para trabajar en equipo, en cooperación y ayuda para quienes lo necesiten y así poder participar en actividades deportivas y culturales.

## **APRENDER A SER**

Aquí ya se reúnen los tres aprendizajes anteriores para ser puestos a la práctica por un individuo, siempre y cuando la Educación haya contribuido en el desarrollo total de la persona, en lo relacionado a su cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad; con esto estamos retribuyendo que la Educación nos debe brindar libertades en pensamiento, juicio, sentimientos e imaginación, porque solamente con estas libertades el ser humano alcanzará su plenitud. Pero no debemos dejar a un lado el potencial creativo e imaginativo en una persona ya que estas condiciones humanas ofrecen mejores oportunidades de descubrimiento y

experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social; con esto estaríamos desarrollando la madurez constante de su personalidad, lo que beneficiará todo el entorno social.

Es importante que las máximas autoridades de un país pongan sus máximos esfuerzos por mejorar las condiciones de vida en esta sociedad convulsionada y cada vez más caotizada, resultado de la denigración y degeneración de los malos gobiernos, de la desigualdad social y la mala educación de los individuos, por esto, es pronta la atención en el máximo puntal que regeneraría la conducta social con todo lo a ella se vincula y la única forma de lograrlo es con la atención a la Educación, fuente inagotable del conocimiento, y es que un pueblo educado es garantía del mañana, puesto que tiene la mejor herramienta que influye primeramente en su propia vida y se prolonga a su entorno en donde habita, ya que al volverse un ente participativo, cooperativo y consiente de participar en todo tipo de mejoras y avances que en resumidas cuentas llamaríamos construcción de un futuro mejor.

### **3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES**

Para hablar de las competencias profesionales de un docente, recordemos lo que en sí mismo significa ser competente y traeremos a mente que para ser competente debemos pensar en un docente con capacidades, comportamientos y habilidades muy bien delineadas a lo que se suma que este docente debe tener desarrollada la cultura de la investigación, lo que garantizará que se presente ante sus estudiantes con conocimientos actualizados y suficientes y desarrollar destrezas y habilidades acordes con las exigencias de la sociedad actual. Ricardo Fernández Muñoz, catedrático de la Universidad de Castilla – La Mancha, sostiene que **“LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS ESTÁN TRANSFORMANDO LA ECOLOGÍA DEL AULA Y LAS FUNCIONES DOCENTES, Y ESTOS CAMBIOS ESTÁN INDUCIENDO UNA MUTACIÓN SISTEMÁTICA EN LAS TEORÍAS Y EN LAS PRÁCTICAS DIDÁCTICAS”** y él tiene mucha razón porque siendo observadores, repararemos en que la sociedad actual no es la misma que la de hace unos treinta años atrás, y qué decir del comportamiento y pensamiento de la juventud y niñez estudiosa de la actualidad... existen demasiadas

diferencias producidas por factores provocados por la evolución tecnológica puesta a disposición de las personas en la actualidad; sí, cuanta diferencia entre estas dos generaciones, y quizás esta sea una de las grandes causas para pensar que los valores también se fueron resquebrajando; pero volvamos al enfoque docente, pues esto de mejorar la calidad en los conocimientos de un docente se lo viene tratando desde hace más de una década atrás, puesto que ya se sospechaba el apareamiento de cambios y nuevos retos en la educación, ante lo cual quienes estaban como autoridades educativas, ya comenzaban con la transformación del comportamiento, disposición dentro del aula y una exigencia y compromiso de por medio para que el pensamiento del docente se vaya preparando a la obtención de conocimientos renovados acordes con la actualidad, ya que esta era una de las tácticas para que el docente practique con mayor propiedad sus conocimientos producto de su investigación y actualización personal.

Tenemos que aceptar que estamos en otros tiempos en los cuales han aparecido y seguirán apareciendo cada día, más y más instrumentos y artículos que revolucionan la comunicación, esa es la característica del siglo XXI donde el bombardeo tecnológico exige que los docentes también se involucren al nuevo conocimiento y uso en las aulas de dicha tecnología, desarrollando por consiguiente competencias que vayan acordes con los avances actuales. Pero no solamente lo tecnológico es el factor de importancia, ya que la moralidad de esta nueva generación también es diferente si comparamos con la de el anterior siglo, pues la juventud actual se está olvidando de las buenas costumbres y el amor hacia Dios, lo cual repercute en ese libertinaje notorio y peligroso en el comportamiento social; lo ético tiene que ir de la mano con la tecnología dentro de las aulas, porque es trascendental que un joven deba comportarse de manera correcta en el contexto social, para lo cual el docente debe convertirse gracias a sus competencias, en un ejemplo de trabajo y comportamiento para que aquellos niños o jóvenes que estén a su cargo emulen actos positivos que tanta falta hacen en el medio social; ese es el camino a la autorrealización del estudiante, el cual si desarrolla el sentido de comportamiento adecuado, se puede estar pensando en una persona que convivirá con factibilidades y armonía.

Con lo anterior se está focalizando un comportamiento del docente deberá demostrar una actitud de gran apertura hacia lo novedoso y conductual, porque el niño y el joven estudiante se da cuenta de la calidad de su profesor y toma actitudes en base a lo que

observa del profesor, es por esto que el docente debe cuidar su imagen y sus conocimientos porque está frente a alumnos con criterio y ávido de conocimientos nuevos que le interesen para ponerlos en práctica. Con el criterio anterior se está queriendo enfatizar que el rol del docente debe ser otro, en el cual olvidaría aquel papel de expositor de clases magistrales, para pasar a ser el guía, el conductor del conocimiento real que interese que su alumno lo tenga; qué sacaría de bueno un alumno cuyo profesor llega con conocimientos antiguos y sin trascendencia... nada, esos conocimientos quizá queden obsoletos frente a las necesidades reales de la actualidad, todo conocimiento tiene su tiempo y este es un tiempo en que el conocimiento debe ser incorporado adecuadamente en el profesor, para que este a su vez lo pueda transmitir a su estudiante pero con capacidades de poder llegar a hacerlo.

Fernández Muñoz Ricardo nos ofrece la siguiente tabla de comparación entre el profesor tradicional o clásico y el profesor con modelo tecnológico:

<b>MODELO TRADICIONAL O CLÁSICO</b>	<b>MODELO TECNOLÓGICO</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El profesor como instructor.</li> <li>2. Se pone el énfasis en la enseñanza.</li> <li>3. Profesor aislado.</li> <li>4. Suele aplicar los recursos sin diseñarlos.</li> <li>5. Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional.</li> <li>6. Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje.</li> <li>7. Restringe la autonomía del alumno.</li> <li>8. El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El profesor como mediador</li> <li>2. Se pone el énfasis en el aprendizaje.</li> <li>3. El profesor colabora con el equipo docente.</li> <li>4. Diseña y gestiona sus propios recursos.</li> <li>5. Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional.</li> <li>6. Utiliza el error como fuente de aprendizaje.</li> <li>7. Fomenta la autonomía del alumno.</li> <li>8. El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en el TIC.</li> </ol>

De este cuadro se sacan conclusiones de cómo debe ser el nuevo docente, tratando de evitar todos aquellos esquemas pasados que no enrumaban de forma adecuada a la Educación, más bien se obtenían resultados tan desastrosos como el caso de la gran deserción de estudiantes que aceptaban que una determinada asignatura era tan desagradable que el fin de todo esto era la pérdida de año en cientos de estudiantes que se fastidiaban de estudiar y claro está que todo lo provocaba el profesor con las

características del profesor tradicional, pero ese tiempo ya es historia en el campo profesional, ya que hoy en día el prototipo de profesor es aquel cuyas competencias son de actualidad y redefinidas o sino, cómo ponerse frente a un grupo de chicos cuyas necesidades están fundamentadas en lo tecnológico, económico, laboral, político, afectivo, social, etc.

### **3.3.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR**

El Ecuador es un país de muchas maravillas, un país en proceso de desarrollo al igual que la mayoría de los países latinoamericanos, pero al que le hace falta un cambio radical en sus estructuras sociales, políticas pero sobre todo en el campo educativo y laboral, que el actual gobierno debe atender estos campos elementales de desarrollo y convertirnos en un Ecuador progresista y en marcha a la par de los avances de actualidad. La capacitación es el elemento más importante en este reto de cambiar las estructuras del desarrollo de un pueblo, el cambio de actitud en la parte humana garantizará el comienzo de este cambio. Si realizamos un enfoque de actualidad, en el Ecuador existen servidores públicos que actúan con actitudes que desdice su labor, ya que la corrupción campea en todas las esferas y el maltrato hacia la persona que solicita atención son el pan diario de nuestra vida, pero no debemos culpar a todos, ya que hay pocos elementos que salvan este criterio, que seguro son elementos con educación que les permite obrar de otra manera, así es, solamente en base de una campaña de capacitación a todo nivel, promulgada por los mismos gobernantes, hará posible un cambio representativo que debilite este aspecto negativo de impedir el desarrollo de los pueblos.

Hay una fórmula o ecuación de Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) que refleja y guía el accionar del futuro empresarial:  $NF=EE - EP$  ;Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual

Esta ecuación es muy clara para darnos cuenta de lo que hace falta a una empresa para desarrollar sus potencialidades y lograr los réditos convenientes a sus intereses. Ahora realicemos un enfoque con la docencia ecuatoriana: anteriormente se ha vislumbrado que si queremos que nuestro país avance, hay un eje eficaz que se centra en la



Educación adecuada de un pueblo y mucho más si estamos viviendo un torrente tecnológico imparable y agradable para la nueva generación estudiantil. El Ecuador tiene abierta una gran esperanza de vida para el futuro, ya que el Gobierno de la actualidad acaba hace pocos días de aprobar la nueva Ley de Educación, de la cual se espera lo mejor, y si a esta nueva promulgación le añadimos la aplicación de los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, entonces estaremos con un panorama de cambio radical en la vida de los ecuatorianos.; sin embargo, hay que esperar que la capacitación en el docente sea eficaz y acorde al propio país, esperar que no se apliquen modelos aplicados en países ajenos al nuestro, pero es que es de esa forma como las autoridades ministeriales de la Educación ecuatoriana han tratado el asunto de capacitación, algo que debe desterrarse y abrir senderos reales de la propia convivencia e idiosincrasia nacional, para que de esta manera la formación docente tenga los frutos que se esperan. No olvidemos que es la nueva generación la que ofrecerá el cambio de nuestro país, y por eso la formación en los diferentes centros que ofrecen profesionales en la docencia así como la formación a los profesores en servicio activo, deberá partir de un autoanálisis general en el que se tome en cuenta la presencia tecnológica y el cambio del comportamiento social, para poder formar estudiantes con capacidad de enfrentar los retos de la nueva sociedad, gracias al desarrollo de su creatividad, criticidad e inventiva a más de su sano comportamiento en medio de los demás. Este es el docente que debe formar desde lo más profundo de su ser a una juventud deseosa de lograr cambios trascendentales.

### **3.3.6. SÍNTESIS**

En este capítulo se ha tratado sobre la forma como debe estar preparado el docente en la actualidad, tiempo en el que la influencia tecnológica y el desarrollo de la comunicación así como la gran aceptación de esta nueva generación tiene por el desarrollo tecnológico y el a veces absurdo comportamiento social, obliga a disponer en todos y cada uno de los planteles de educación, profesores con capacidades renovadas y profundizadas para que de esta manera, se practique y se irradie los conocimientos valaderos para la actualidad; estos docentes no deben despartarse del aprendizaje de los Cuatro Pilares de la Educación: Aprender a conocer, a Hacer, a vivir juntos y a ser. De aquí parte la



obligatoriedad del cambio radical de las personas con oficio de formadores, para que lo practiquen llenos de gozo y amor, siempre pensando en dejar su huella de un aprendizaje con alto valor, que contribuya a lograr mejores días y lograr una convivencia social llena de paz y amor.

## **4 .METODOLOGÍA**

### **4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El método aplicado es el Descriptivo el cual permitió conocer la situación real en el campo laboral de los titulados de la UTPL a la vez obtener generalizaciones significativas para entender esta investigación; es así que se inició la investigación contando con el listado de doce titulados que el grupo de trabajo de la UTPL ofreció para indagar los propósitos ya planteados. Se obtuvo la mayoría de los datos informativos del banco de datos de la misma universidad, y comenzó la investigación utilizando el teléfono como primer medio de contacto; con cuatro personas se procedió a una cita, pero con los restantes se visitó los lugares de vivienda y trabajo, esto durante algunos días y en veces desplazándome en buces, taxis o caminando hasta encontrar las viviendas o las instituciones de trabajo donde permanecían algunas de estas personas, y cuando se daba el encuentro, no todas las personas se prestaron a colaborar, pero luego de explicar las razones y objetivos del trabajo se pudo ejecutar la encuesta. Claro está que anterior a esto existió una etapa de preparación de materiales como el alistar las copias de encuestas y entrevistas, señalar direcciones a donde se iba a acudir, cámara fotográfica, lápices y hasta la misma ropa con la que se iba a presentar ante el titulado o su Autoridad.

Para el análisis general de las respuestas aplicadas a la muestra de estudio (ocho titulados), se organizó sus resultados en gráficos que brindan porcentajes claramente definidos; de igual manera el análisis de datos que permitió la identificación de algunas dificultades laborales, como es el caso y posiblemente la más preocupante, la que está relacionada a la inestabilidad laboral, ya que la mayoría de los titulados que trabajan, lo hacen en instituciones educativas particulares, mismas que no ofrecen estabilidad laboral, provocando resultados preocupantes; todos estas interpretaciones y muchas

más, se han podido obtener del análisis de resultados de manera individual y general de los titulados

## **4.2. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para la ejecución del presente trabajo de investigación, hay que recalcar que se ha tomado en cuenta a todos los titulados de la UTPL graduados desde el 2005 en adelante, con ello queremos decir que se han tomado en cuenta todas las menciones de Ciencias de Educación: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas, Ciencias Humanas y Religiosas; para esto, existió un equipo planificador asignado por la Escuela de Ciencias de la Educación, quienes a su vez determinaron un grupo de titulados por egresado, es por esto que el trabajo que se está presentando partió justamente de la muestra dada por este equipo, quienes han hecho entender su preocupación de saber qué mismo pasa en el aspecto laboral con aquellas personas que han obtenido su título en el campo de la docencia en esta universidad; la naturaleza exacta de con quién se ha trabajado para el desarrollo de esta investigación ha sido un grupo de doce titulados que pertenecen al Centro Regional de Quito, entre los que se encontraron docentes en ejercicio de su profesión, otros sin trabajo y otros en labores fuera del alcance de su titulación; sin embargo, no se logró obtener datos de todos los investigados por situaciones que se las manifiesta en su debito acápite, sin embargo, se hizo lo que mejor se pudo para lograr resultados reales que encausen respuestas claras a la investigación. Consideramos muy buena la decisión tomada por el equipo generador de la investigación nacional al haber facilitado la muestra de trabajo con titulados pertenecientes al mismo centro del que es parte el investigador, dando algunas facilidades especialmente para la ubicación de algunos licenciados, sin embargo, si se presentaron algunas dificultades como en su momento se lo detallará.

Los participantes en la investigación fueron:

### **NÓMINA DE TITULADOS SUGERIDOS:**

- ❖ PIC371 PINTO BARBA MAYRA LILIANA
- ❖ PIC372 PIÑEIRO ANANGONÓ TANYA ELIZABETH
- ❖ PIC373 PLAZA RODRÍGUEZ PATRICIA MAGDALENA
- ❖ PIC374 POLIT ARAUJO ANA MARÍA

- ❖ PIC375 PONCE GUERRERO KARINA DOLORES
- ❖ PIC376 POZO GARCÍA JULLY ELIZABETH
- ❖ PIC377 PRADO AMBATO JOSÉ FELIX
- ❖ PIC378 PRADO CEDEÑO LILIA DEL PILAR
- ❖ PIC379 PROAÑO GAIBOR FLOR MARÍA
- ❖ PIC380 PROAÑO PICO MARIUXI JAQUELINE
- ❖ PIC381 PULLAS CADENA ALBINO FILIMON
- ❖ PIC382 QUEZADA OCAMPO CARMEN MARÍA

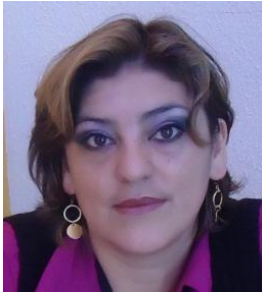
**INVESTIGADOR:**

- ❖ PIC32 ORTIZ SÁNCHEZ ÉDISON EFRAÍN

**CENTRO AL QUE PERTENECEN:**

- ❖ Centro Regional Quito
- **PIC373. Plaza Rodríguez Patricia Magdalena.-**  
La Titulada no fue localizada por cambio de domicilio.
- **PIC374. Pólit Araujo Ana María.-**  
Esta titulada trabaja como docente en el Colegio Menor en Cumbayá, se afirma esto por cuanto se llegó hasta este lugar... lamentablemente la titulada se negó rotundamente a colaborar con la encuesta, aduciendo que ya nada tiene que ver con esta universidad, llegando al colmo de amenazarme con denunciarme a la policía por acoso (esto por mi insistencia telefónica e imeils). Lamento haberme encontrado con una mujer tan desagradecida con su universidad, pero más lamentable es imaginar el tipo de educadora que será.
- **PIC376. Pozo García Jully Elizabeth.-**  
La titulada no ha sido localizada, ya que su teléfono y dirección de las que se disponía, fueron equivocadas. Sigue su búsqueda.
- **PIC378. Prado Cedeño Lilia del Pilar.-**  
Imposible localizarla por tener su residencia en Roma.  
Pese a las dificultades expuestas, la investigación se reviste de éxito por cuanto ha sido la mayoría de la muestra localizada y encuestada, lo que permitió la obtención de los resultados expuestos en el análisis.

PINTO BARBA MAYRA LILIANA



PROAÑO GAIBOR FLOR MARÍA



PIÑEIRO ANANGONÓ TANYA ELIZABETH



PROAÑO PICO MARIUXI JAQUELINE



PONCE GUERRERO KARINA DOLORES



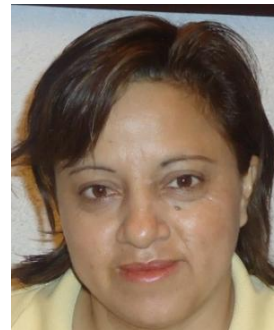
PULLAS CADENA ALBINO FILIMON



PRADO AMBATO JOSÉ FELIX



QUEZADA OCAMPO CARMEN MARÍA



### **4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1. TÉCNICAS**

La técnica que se aplicó en el desarrollo de la presente investigación, es la observación científica, por medio de la cual se pudo trabajar con la muestra motivo de investigación y haber obtenido todos los datos, interés del presente trabajo; es así que se procedió de la siguiente manera:

Se determinó el caso para la observación, los objetivos de la observación, la forma con que se registraron los datos, observación cuidadosa y críticamente en el momento de la aplicación de instrumentos, registro de datos observados en los instrumentos aplicados, F. Analizar e interpretar los datos, elaboración de conclusiones. Además, se empleó recursos auxiliares de observación, como: encuestas y entrevistas escritas y previamente formuladas, fotografías, fichas, anotaciones anecdóticas.

#### **4.3.2. INSTRUMENTOS**

Los cuestionarios aplicados tanto en las encuestas como en las entrevistas, fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) mismos que han sido adaptados y validados por el Equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional. Esto ha garantizado que cada pregunta propuesta haya sido formulada dentro del esquema de minuciosidad, de forma que facilitaron el análisis y obtención de resultados verídicos y confiables; este instrumento de investigación ha sido una poderosa herramienta que permitió identificar situaciones que proyectarán alternativas de solución a la actual situación laboral de los titulados de nuestra universidad, ya que la honestidad, veracidad y realidad con que se presentaron las preguntas y las esperadas respuestas, han abierto espacios de opinión y con seguridad se dará apertura a proyectos que solucionen a futuro el trabajo de los titulados que ofrece la Universidad Técnica Particular de Loja.

#### **INSTRUMENTOS (CUESTIONARIOS) APLICADOS:**

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2: Empleadores/Directivos de las Instituciones Educativas.

(VER ANEXOS)

Estos resultados una vez que fueron tabulados, se sometieron a la observación directa, se utilizó el listado de control la codificación que se estimó necesaria y así analizar detenidamente los datos recogidos provocando los resultados consiguientes que se sujetan a los objetivos planteados al inicio de la investigación. Aspecto de destacar fue que al haber tenido la oportunidad de visitar a los titulados en forma personal, esto permitió que se dé un pequeño diálogo de camaradería en el cual se pudo obtener inquietudes y deseos de parte de los encuestados y entrevistados para el futuro de los nuevos profesionales de su universidad, deduciendo por consiguiente que la mayoría de estas personas tiene buenas intenciones de poner en práctica lo aprendido durante su carrera universitaria, lo que resultó ser muy halagador haber conocido el pensamiento de estas personas.

#### **4.4. RECURSOS**

RECURSOS: Humanos, institucionales, materiales y económicos.

##### **4.4.1. HUMANOS**

Se ha contado con la colaboración de la mayoría de los titulados de la UTPL, considerándose a aquellos graduados a partir del 2005 en adelante, esto a nivel nacional. En nuestro caso, el grupo de los titulados fue de doce personas sugeridas por los responsables de la investigación a nivel general, éstas pertenecientes al centro Regional Quito, de las cuales cuatro no pudieron ser aplicadas las encuestas por razones ya manifestadas. Por otra parte, se contó con la colaboración desinteresada de dos directivos de instituciones en las que trabajan al menos un titulado de la UTPL obteniendo las respuestas a cada uno de los ítems propuestos ya en las encuestas o entrevistas.

##### **4.4.2. INSTITUCIONALES**

Las encuestas y entrevistas fueron aplicadas en las siguientes instituciones educativas:

1. Centro Infantil “Bill Friends” (Piñeiros Tanya)
2. Centro Infantil “Milenium” (Prado Mariuxi)
3. Centro Educativo “Leonardo F. Bonacci” (Prado José Félix)
4. Colegio “La Inmaculada” (Quezada Carmen)
5. Unidad Educativa “Julio Berne” (Proaño Flor María)

#### **4.4.3. MATERIALES**

En el desarrollo de la investigación fue de mucha importancia contar con los siguientes materiales: Una computadora de escritorio y otra portátil; Información sacada de revistas, periódicos y libros determinados; teléfonos convencionales y portátiles; hojas con cuestionarios en encuestas y entrevistas; vehículo particular y público; cámara fotográfica; cuaderno, lápiz, esferográfico, resaltador, bolso obsequio del Seminario Fin de Carrera, hojas de papel bond, Impresora, y uno de los que más ayuda prestó fue el Internet (TICs)

#### **4.4.4. ECONÓMICOS**

Para el desarrollo de la investigación se invirtió aproximadamente unos \$380,00 dólares americanos, desglosados de la siguiente manera: compra de cámara fotográfica de bolsillo marca Sony = \$250,00; movilización = \$50,00; alquiler de internet e impresión de hojas preliminares = \$50,00; llamadas a teléfonos celulares y convencionales = \$30,00

### **4.5. PROCEDIMIENTO**

El procedimiento para el desarrollo y redacción de este trabajo, ha sido el siguiente: se comenzó por la búsqueda de información a partir de los datos que tenía la universidad, datos que no fueron totales sino parciales, otros datos no fueron reales y otros carecían de actualidad por diversos motivos, ahí es cuando se comenzó a dificultar la situación por cuanto y como en verdad pasó, existieron cuatro personas que no se pudieron recolectar sus datos y pensamientos por causas como: cambio domiciliaria, vivienda en el extranjero o porque simplemente se rehusaron a prestar su colaboración.

Cuando se contaba con los datos de la mayoría de los titulados, se procedió al análisis de datos recolectados, y entre las principales acciones que se ejecutaron estuvieron: tabulación de datos, traspaso de datos a las plantillas de recolección nacional, análisis de la información obtenida en las encuestas haciendo un enfoque grupal y posteriormente individual, procediendo a comparaciones entre una y otra respuesta; de la misma manera se hizo con las entrevistas a los directivos de los establecimientos.

Una vez realizado el análisis de datos obtenidos, se pudo llegar a tener una visión clara de la realidad laboral de los titulados, pudiendo consecuentemente proceder con la

escritura del resumen general del trabajo así como también las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

Con los datos obtenidos en las encuestas, pudimos enterarnos del porcentaje de titulados que ejercen en la actualidad su profesión, así como de los que están esperando aparezca la oportunidad de trabajo; nos dimos cuenta de algunas dificultades que encuentran los docentes en sus trabajos y la tristeza que provoca el no tener un lugar de trabajo para otros. De igual manera, con las entrevistas realizadas a los directivos pudimos entender que el trabajo de quienes son docentes de la UTPL son personas con un especial interés en beneficio de los educandos, lo que hizo llenar de orgullo a quienes seguimos estos pasos.

Hay que tomar un espacio muy especial a quien apoyó este trabajo, me refiero a la Mgs. Álida Jara Reinoso, quien con su muy bien obtenido conocimiento supo dar las recomendaciones del caso para afinar el estilo y contenido del trabajo final.

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

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>CUESTIONARIO (Titulados de la Escuela de CCEE) Preguntas N°</b>	<b>CUESTIONARIO (Empleadores/Directivos) Preguntas N°</b>
I CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (OBJETIVO 1)	1, 2.a, A1, A2,A3, A4	
II SITUACIÓN LABORAL ACTUAL. (OBJETIVO 2)	2, 2.b., 2.c., 2.d., 4, 4.a., 7, 8., 8.a., 14, 15, 16, 17, 21.	6, 8, 10, 11.
III CONTEXTO LABORAL	3, 3.a., 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13.	1, 2, 3, 4, 5.
IV NECESIDADES DE FORMACIÓN.	18, 19, 20.	7, 9.

### **“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**



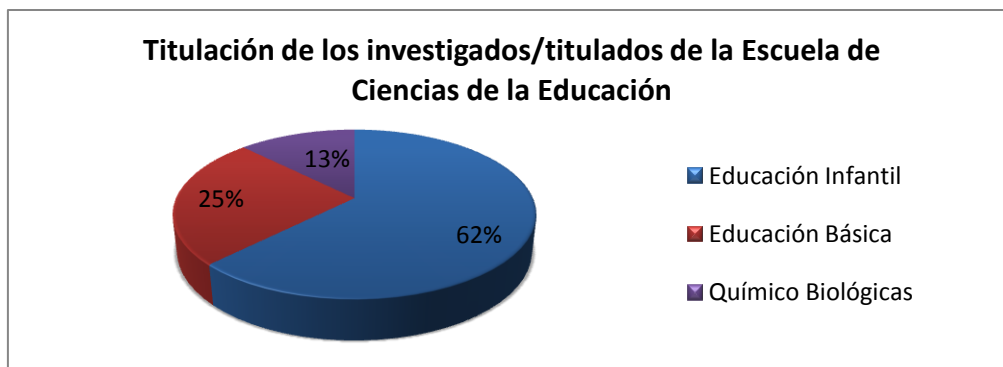
## 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA ENCUESTA (titulados) Y ENTREVISTA (Directivos o Autoridades)

A continuación se presenta, es el resultado de la investigación efectuada a un grupo de ocho de doce profesionales graduados de la UTPL en la escuela de CCEE entre el 2005 al 2010, y dos directivos de instituciones en donde trabajan titulados de nuestra universidad. Se han obtenido respuestas de titulados pertenecientes al Centro Regional Quito propuestos por el equipo de planificación de la Universidad, para lo cual se tuvo que sortear serios inconvenientes para contar con la colaboración y localización de cuatro ex alumnos titulados, como se lo explicará más adelante. En esta presentación se procede a conocer porcentajes, datos estadísticos, fortalezas y debilidades laborales, así como recomendaciones para proyectar el trabajo en futuros profesionales de nuestra universidad; también se organizará un estudio analítico frente a las respuestas conseguidas en la entrevista aplicada a directivos de instituciones donde laboran docentes graduados de la UTPL.

De acuerdo a los datos obtenidos especialmente en las preguntas 1, 2a, A1, A2, A3, A4, se puede manifestar que del grupo encuestado cinco de ellos son titulados en Educación infantil, con el 62,5%; dos en Educación básica que representa el 25%, y uno en Químico Biológicas, que representa el 12.5%; cinco de los cuales laboran como docentes en la actualidad en el sector urbano todos ellos, logrando de esa manera una cierta forma de trabajo agradable por estar en centros educativos particulares la mayoría de ellos, tal como lo desglosamos analizando las preguntas y respuestas de los ítems ya anotados. **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.**

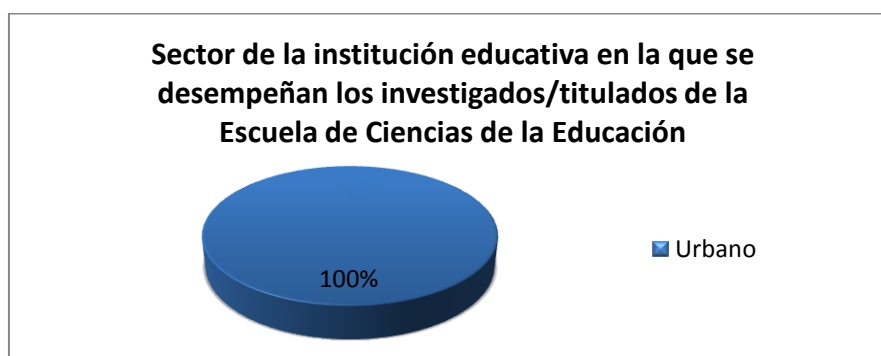
NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	5	62,5
Educación Básica	2	25,0
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas	1	12,5
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra mención		
En otra universidad		
No contesta		



Los resultados obtenidos nos pueden demostrar que del grupo encuestado existe una mayoría de docentes dedicada a la Educación Infantil con el 62,5 %; el 25 % para la Educación Básica y el 12,5 % dedicada a la especialidad de Químico Biología. Por lo que se pudo comprender en las conversaciones personales, este título era su aspiración y es una profesión que ofrece mejores oportunidades de trabajo.

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

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	5	100,0
Rural		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



De las personas dedicadas a la docencia, todas laboran en el plano urbano, lo que representa diferentes facilidades y esperanzas de seguir preparándose en el proceso de la enseñanza. El trabajar en el sector urbano ofrece mejores oportunidades de seguir progresando, según lo han manifestado todos los encuestados, además está, con mejores condiciones laborales.

**A1. Género:**

GÉNERO	f	%
Hombre	2	25,0
Mujer	6	75,0
Total	8	100,0

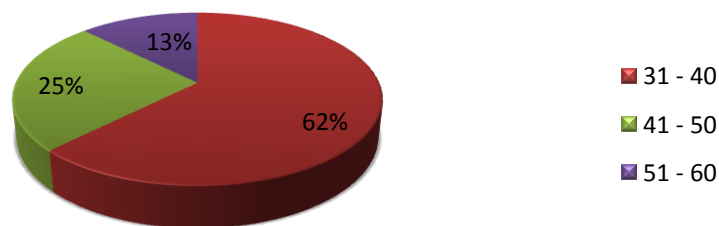


Se nota que son mujeres las que en las últimas décadas están buscando trabajos en el campo de la docencia y consecuentemente son más mujeres las tituladas en Ciencias de la Educación.

**A2. Edad en años cumplidos:**

Edad (en años cumplidos)	Género		TOTAL	
	FEMENINO	MASCULINO	f	%
21 - 30				
31 - 40	5		5	33,3
41 - 50	1	1	2	6,7
51 - 60		1	1	6,7
más de 61				
No contesta				

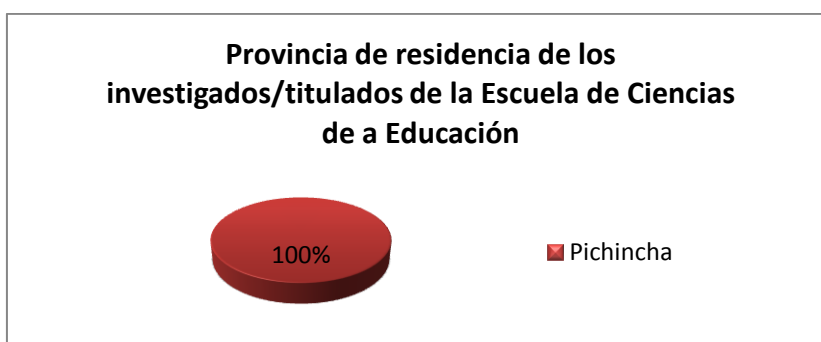
**Edad (en años cumplidos) de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**



Son personas jóvenes las que se distinguen del grupo de encuestados, personas que están comprendidas en una edad que hasta la exigen hoy en día los propietarios de instituciones particulares.

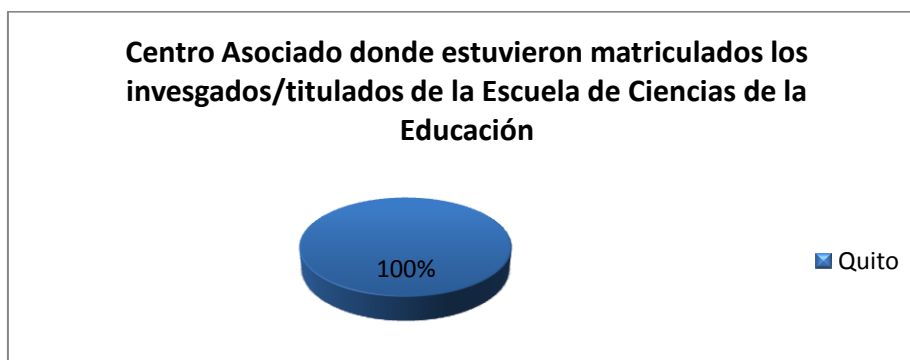
### A3. Provincia de residencia:

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Carchi		
Pichincha	8	100,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



### A4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Quito	8	100,0
Tulcán		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



Existe una mayoría de personas de género femenino con un promedio de edad comprendido en los 38 años de edad, lo que demuestra que estamos frente a personas

maduras y con su personalidad definida, lo cual nos alegra por los niños y jóvenes que se encuentran en calidad de estudiantes de estas personas.

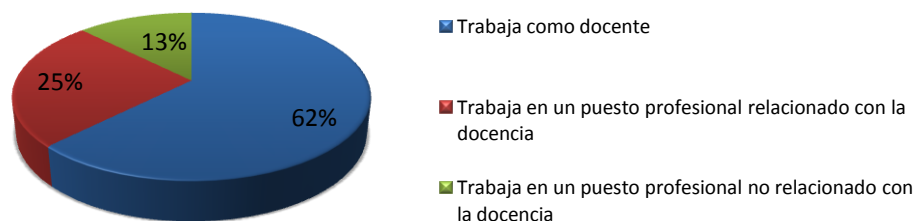
## 5.2. SITUACIÓN LABORAL

En lo que respecta a este enfoque, se ha podido constatar que el 80% de los titulados de esta muestra trabajan en planteles particulares y solamente el 20% en fiscales, también se puede comprobar que con el mismo porcentaje ellos están dedicados a la formación inicial y básica respectivamente. Hay que hacer notar que los encuestados han manifestado que de una u otra forma antes de haber obtenido su título, habían tenido determinada experiencia en estos niveles. En la actualidad, el 40% de ellos trabaja con nombramiento definitivo, 40% con contrato ocasional y 20% contrato indefinido; sin embargo el 60% trabaja a tiempo completo. Existe del grupo de los ocho encuestados, tres de ellos que no se dedican a labores docentes, dos de ellos trabajan en empresas particulares y una de ellas en empresa propia, aunque manifestaron no perder la esperanza de en algún momento, cuando se presente la oportunidad trabajarían en lo que han sido graduados en alguna institución educativa. (Veamos sus respuestas)

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

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	5	62,5
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	25,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	12,5
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

**Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**



Ventajosamente la mayoría de las personas que lograron su título están trabajando en el campo docente, las otras les gustaría pero no se presentan las oportunidades, pero no pierden las esperanzas de algún momento ejercer la profesión de sus sueños.

**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?**

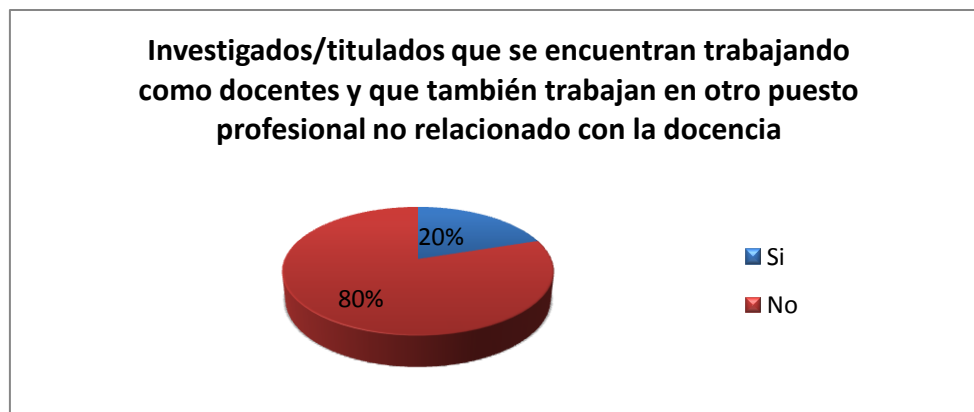
HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	4	50,0
No	4	50,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



Por lo visto, de este grupo encuestado el 50 % ya venía cumpliendo labores de docencia antes de haber obtenido su título profesional y el otro 50 % siempre pensó en trabajar como docente. La falta de un título complicaba de alguna manera la permanencia en un puesto docente, por lo que con título en mano, las cosas mejoraron considerablemente.

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

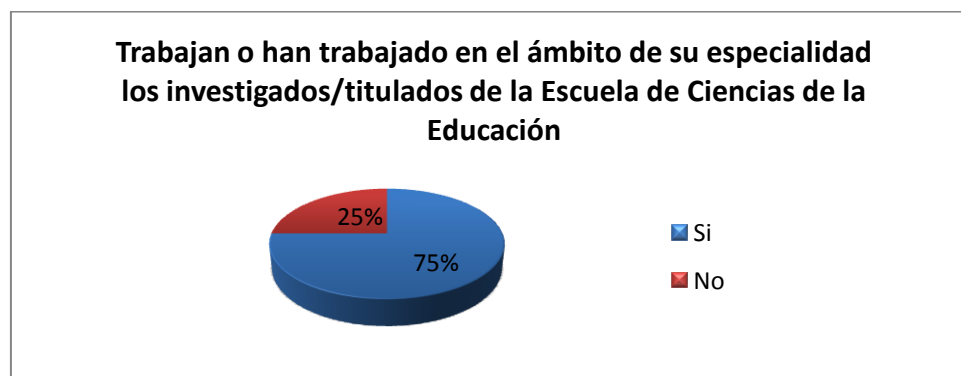
TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	1	20,0
No	4	80,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



La mayoría de las personas que trabajan como docentes no trabajan en otras profesiones lo que hace pensar que su tiempo está dedicado por entero a la docencia, algo que es positivo; sin embargo, la idea de dedicarse a otra actividad extra, no se ha esfumado del todo. Aunque esto va a ser demasiado difícil por la nueva Ley de Educación.

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

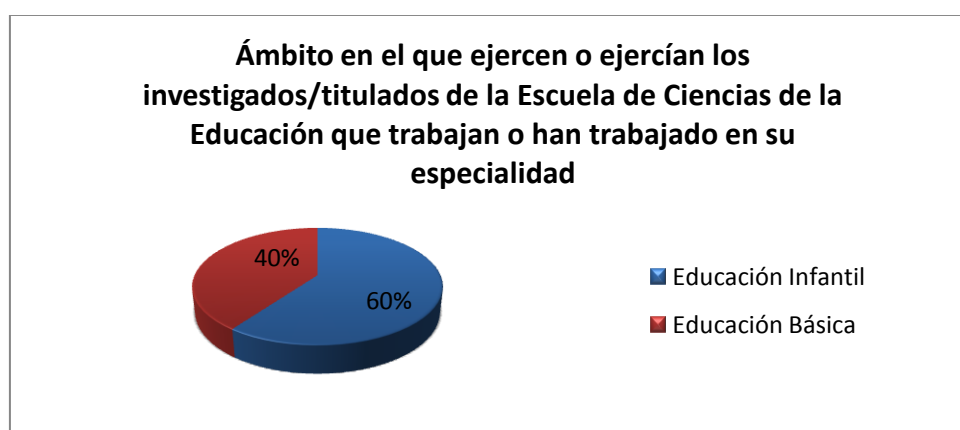
TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	6	75,0
No	2	25,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



Es agradable saber que el 75 % de los encuestados están poniendo en práctica los conocimientos en el campo que se capacitaron, facilitando su desenvolvimiento en el trabajo, sin embargo, hay un pequeño porcentaje que se dedica a una actividad apartada de la especialidad en la que obtuvieron su título.

**4a. (En caso de respuesta afirmativa en P4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?)**

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	3	60,0
Educación Básica	2	40,0
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra/s		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

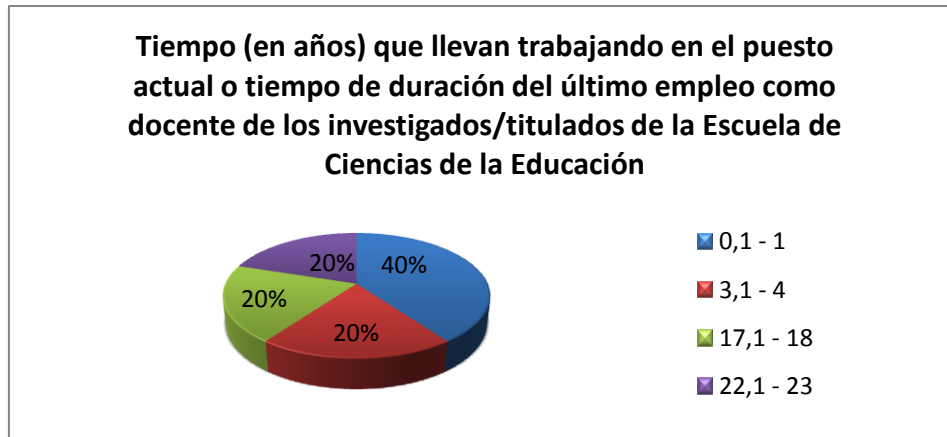


Por lo que se observa en estos gráficos, la carrera que más parece llamar la atención está centrada en la educación inicial o infantil, ya que según manifestaban es un campo fácil de cubrirlo y existe un gran campo de oportunidades en este nivel, y que ha sido esto lo que les ha impulsado a lograr un título para este campo.

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

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 1	2	40,0
3,1 - 4	1	20,0
17,1 - 18	1	20,0
22,1 - 23	1	20,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

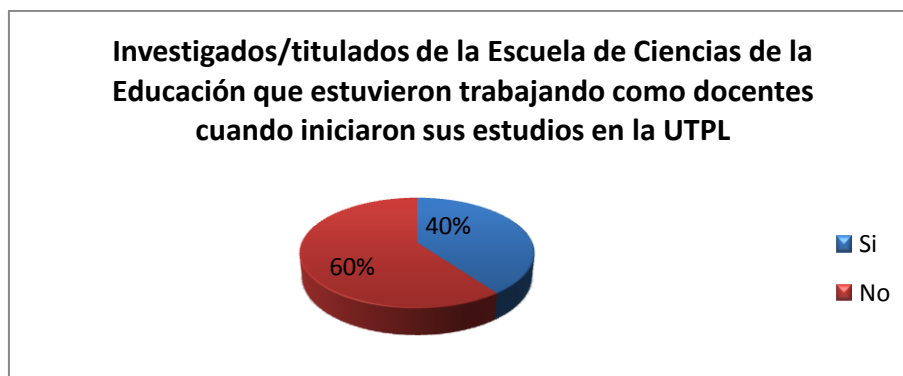




Existen dos de las cinco docentes que están acumulando una buena experiencia en el campo de la enseñanza, mientras que las otras se nota que recién comienzan a acumular su experiencia laboral. Es importante destacar que hay docentes que a pesar de ya haber estado ejerciendo la docencia, se han visto en la necesidad de mejorar su título y actualizar conocimientos.

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

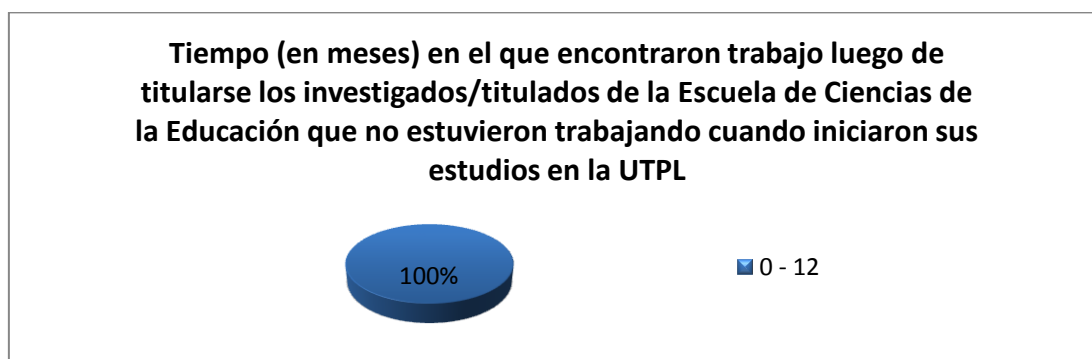
ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	2	40,0
No	3	60,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



De acuerdo a las respuestas, se puede notar que ha habido una mayoría de titulados que no tenían trabajo antes de su graduación, siendo la obtención del título la que les ofrezca oportunidades laborales y económicas.

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

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 12	1	100,0
13 - 24		
25 - 36		
37 - 48		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>



Siempre será importante el tener un cartón que acredite su profesionalización, ya que nos damos cuenta que una vez obtenido su título se les hizo más fácil conseguir trabajo en la docencia, ya que no es mucho tiempo el que esperaron para trabajar en la docencia.

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

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 - 12	6	100,0
13 - 24		
25 - 36		
37 - 48		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>

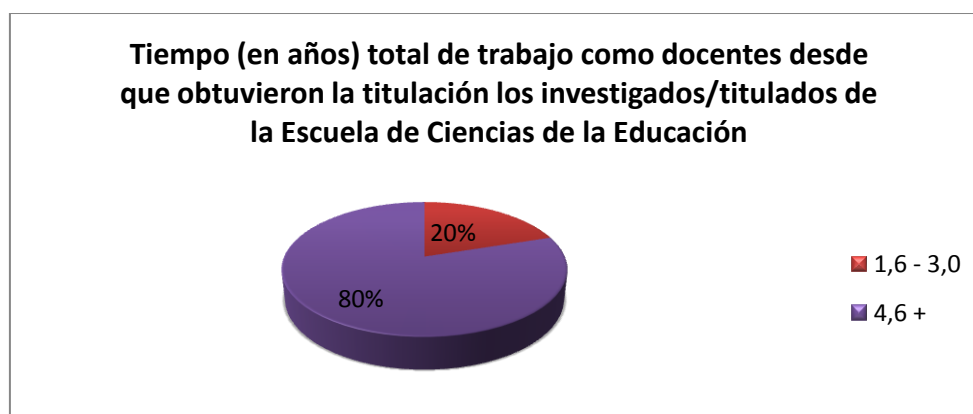


Siempre será largo un año que se tarde una persona en conseguir empleo, y si comparamos con el ítem P8a cuando ya tuvieron su título las personas demoraron menor tiempo en haber conseguido trabajo en la docencia, demostrándose que un título tiene mucho peso y valor.

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

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

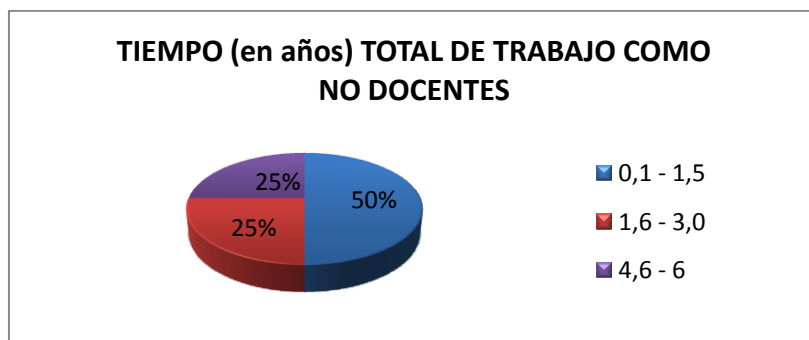
TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5		
1,6 - 3,0	1	20,0
3,1 - 4,5		
4,6 +	4	80,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



Por lo visto, quienes se han titulado están demostrando garantías de permanencia en un trabajo en el campo docente., demostrando por consiguiente que un título tiene enorme representatividad en el campo laboral.

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

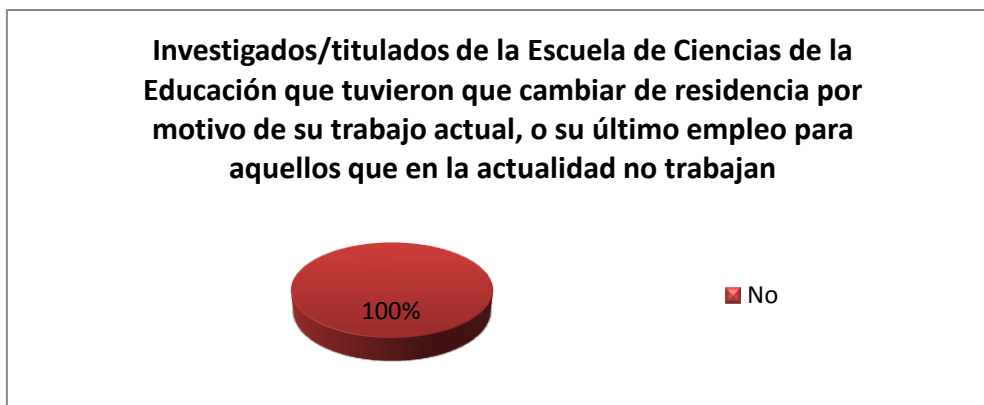
TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	2	50,0
1,6 - 3,0	1	25,0
3,1 - 4,5		
4,6 - 6	1	25,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>



En esta pregunta se pudo obtener información extra en el sentido que ciertos titulados no se habían integrado al trabajo de la docencia ya que en su actual trabajo el asunto económico le ha dado ciertas garantías de vida por el sueldo logrado a los años de trabajo que son muchos ya, pero que estarían dispuestos a cambiar de profesión si su sueldo se igualara al de la actualidad.

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

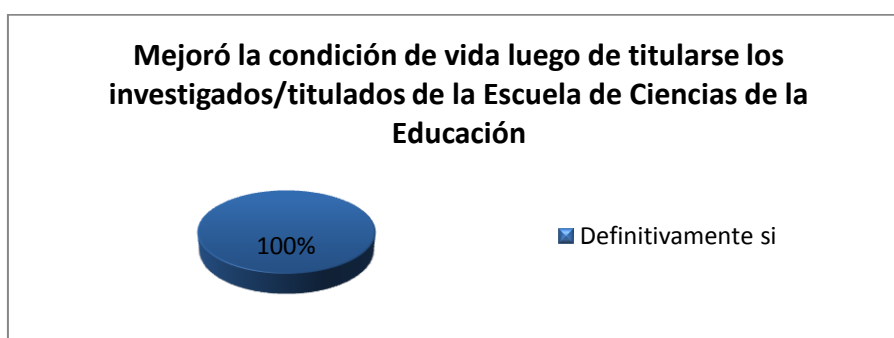
CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si		
No	8	100,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



Ventajosamente todos los titulados tienen su residencia en la misma ciudad de trabajo, lo que ha evitado inconvenientes como traslado y gastos de transporte. Siempre esta situación tiene sus ventajas.

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

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	8	100,0
Probablemente si		
Indeciso		
Probablemente no		
Definitivamente no		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



Tal parece ser que la obtención de un título ha mejorado la calidad y condición de vida en todos los titulados, algo que no puede ser de otra manera, ya que el respeto y la consideración a su esfuerzo de estudio se lo nota con el trato y las oportunidades que se les han presentado.

**RESPECTO A LA ENTREVISTA**

En esta parte es necesario hacer conocer los resultados de la entrevista, lo que respondieron las Autoridades en las preguntas 6, 8, 10, 11.

**6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa? Descríbalos.**

- Económicos, reconocimientos, becas.

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

- Desempeño con responsabilidad,
- Buen trato a los estudiantes,
- Educación en valores,
- Aspecto cognitivo.

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

- Ninguna otra

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

- Música,
- Informática,
- Pintura.

De una manera objetiva, se puede deducir que en las instituciones en las que laboran graduados en la UTPL, son conectoras del quehacer educativo y saben escoger de los muchos aspirantes y por medio de clases demostrativas, a los que mejor se desempeñen, ya que no puede ser de otra manera, puesto que está de por medio el prestigio de aquella institución, y es agradable haberles escuchado manifestar que los profesores de la UTPL son personas que tienen un valioso conocimiento adquirido y como resultado de todo esto es que el trabajo que prestan es muy bien recibido por autoridades, alumnos y padres de familia, lo que significa que la Universidad ofrece a la sociedad profesionales con capacidades muy bien obtenidas y acordes a las exigencias de la actualidad.

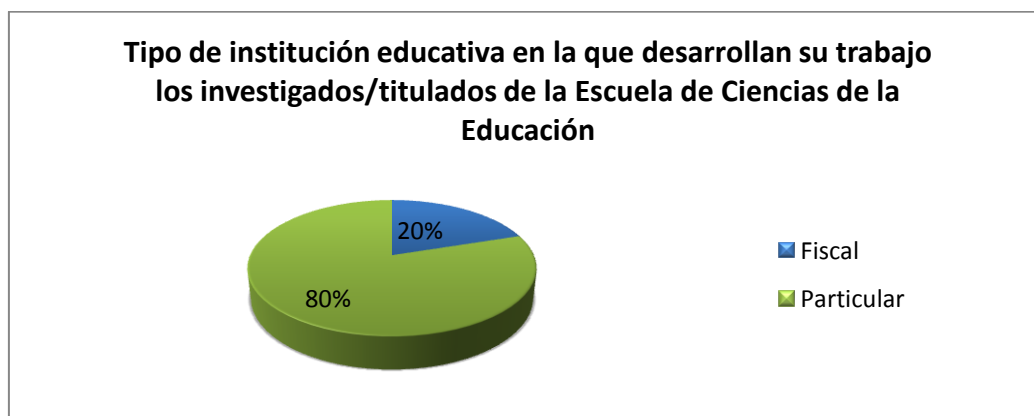
### 5.3. CONTEXTO LABORAL

En lo que respecta a este enfoque, se ha podido constatar que el 80% de los titulados de esta muestra trabajan en planteles particulares y solamente el 20% en fiscales, también se puede comprobar que con el mismo porcentaje ellos están dedicados a la formación inicial y básica respectivamente. Hay que hacer notar que los encuestados han manifestado que de una u otra forma antes de haber obtenido su título, habían tenido determinada experiencia en estos niveles. En la actualidad, el 40% de ellos trabaja con nombramiento definitivo, 40% con contrato ocasional y 20% contrato indefinido; sin embargo el 60% trabaja a tiempo completo. Existe del grupo de los ocho encuestados, tres de ellos que no se dedican a labores docentes, dos de ellos trabajan en empresas particulares y una de ellas en empresa propia, aunque manifestaron no perder la esperanza de en algún momento, cuando se presente la oportunidad trabajarían en lo que han sido graduados en alguna institución educativa. (Veamos sus respuestas)

#### TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE.

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

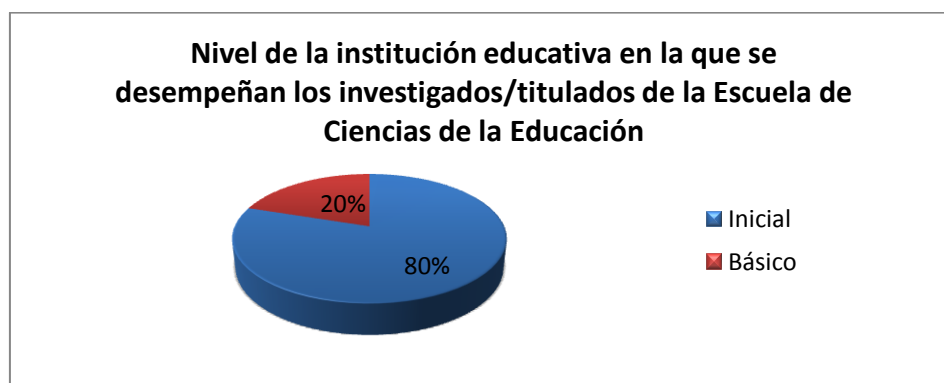
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	1	20,0
Municipal		
Particular	4	80,0
Fiscomisional		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



Como se indica en P1, la mayoría de estos docentes obtuvieron su título en Educación Infantil, por lo tanto se han ubicado a trabajar en planteles particulares ya que estas entidades necesitan de parvularios más que planteles fiscales.

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

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	4	80,0
Básico	1	20,0
Bachillerato		
Superior		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

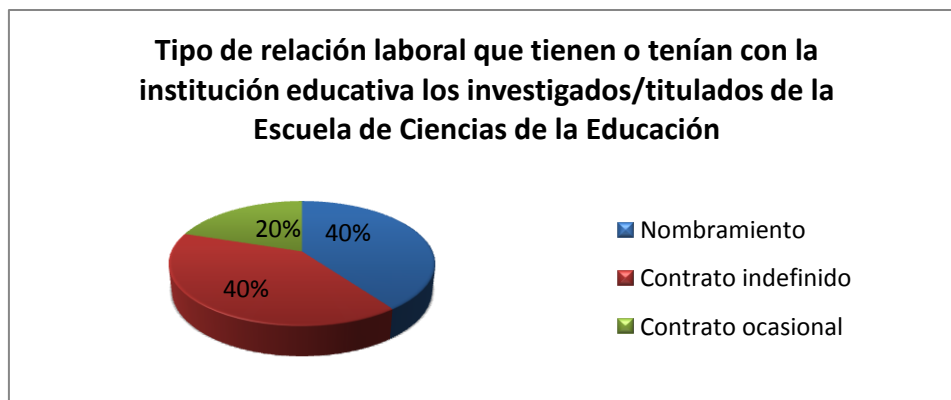


En vista de que como la mayoría de los titulados de nuestra encuesta pertenecen a la Educación Inicial, entonces estas personas sí ejercen en sus propios campos de trabajo.

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

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	2	40,0
Contrato indefinido	2	40,0
Contrato ocasional	1	20,0
Reemplazo		
Otras (propietaria de la institución educativa)		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

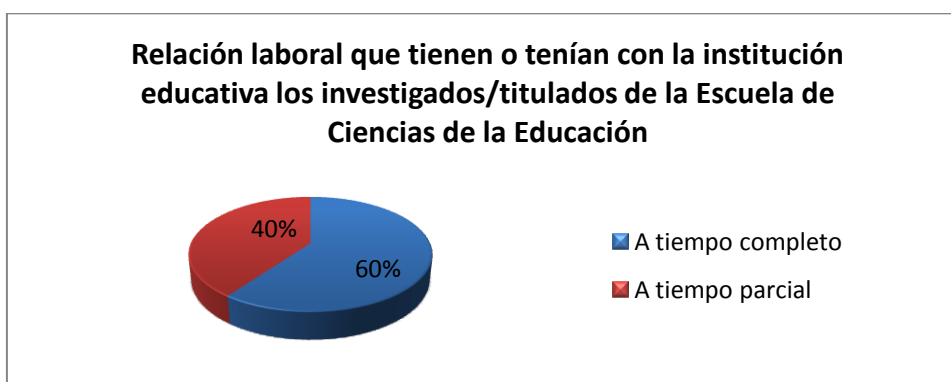




Se puede notar como resultado de esta pregunta que la estabilidad laboral no es agradable, ya que la mayoría de quienes trabajan en instituciones privadas no tienen asegurado su trabajo, de ahí que se piense en la necesidad de garantizar la permanencia en trabajo por medio de un nombramiento, sin embargo las docentes tendrán que seguir demostrando capacidad y solvencia de conocimientos si quieren permanecer en su puesto.

#### 6. ¿La relación laboral es/era...?

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	3	60,0
A tiempo parcial	2	40,0
Por horas		
Otras		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>



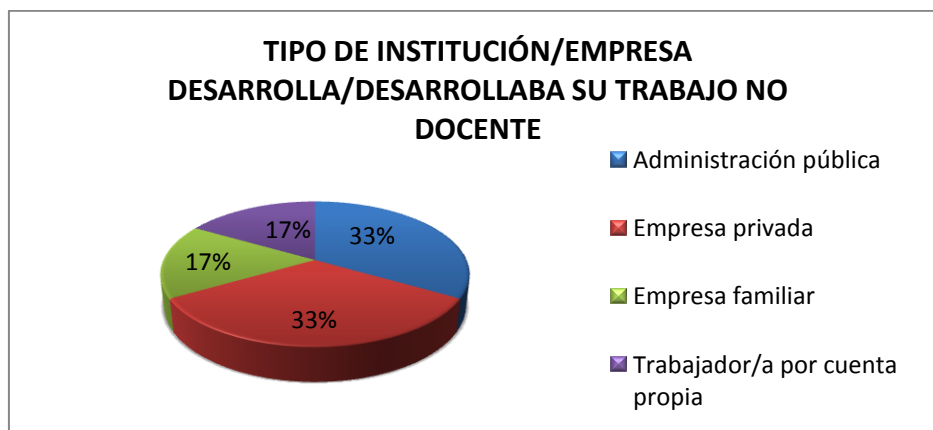
Las personas que laboran a tiempo completo recibirán su sueldo también completo, ventajosamente es la mayoría de las docentes quienes se encuentran en esta buena

alternativa económica, mientras que existe otro porcentaje que busca trabajar así sea por horas, con tal de ejercer su profesión.

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

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

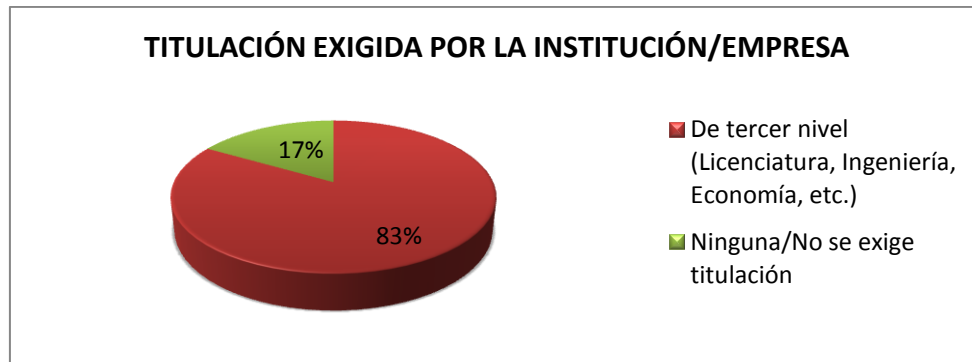
TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	2	33,3
Empresa privada	2	33,3
Empresa familiar	1	16,7
Trabajador/a por cuenta propia	1	16,7
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>



Con las respuestas de esta pregunta podemos darnos cuenta que existen personas que antes de trabajar en la docencia se desempeñaban en otras labores ajenas a la enseñanza, luego de lo cual y una vez con su título, cambiaron de profesión.

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

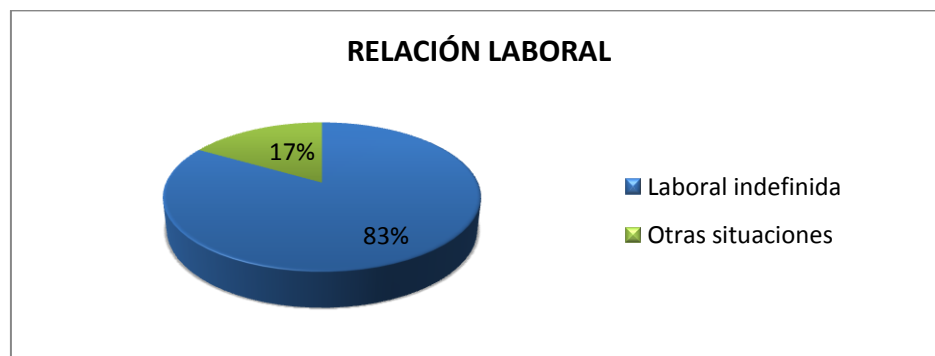
TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)		
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	5	83,3
Ninguna/No se exige titulación	1	16,7
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>



La necesidad de tener un título académico profesional fue el factor decisivo en la preparación personal de los titulados, ya que la exigencia de un título ameritaba obtenerlo.

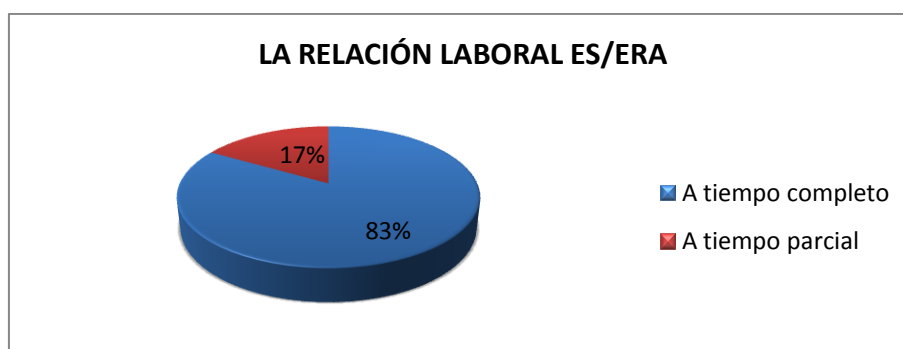
#### 11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	5	83,3
Laboral de duración determinada		
Otras situaciones	1	16,7
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>



## 12. ¿La relación laboral es/era...?

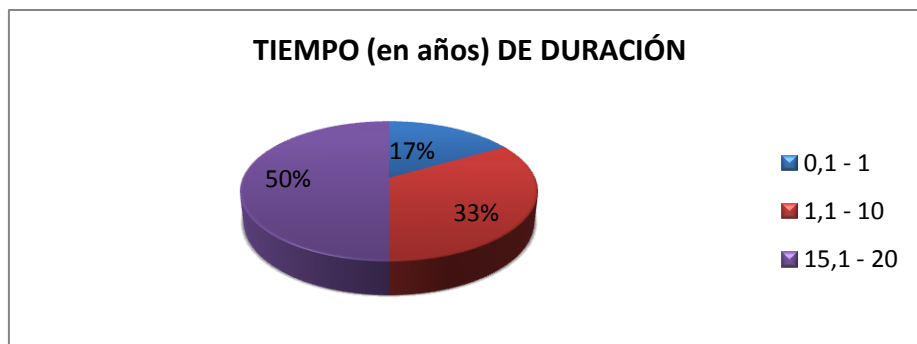
LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	5	83,3
A tiempo parcial	1	16,7
Por horas		
Otras		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>



La mayoría de las personas encuestadas, trabajaban a tiempo completo pero por necesidad y no por convicción, porque esto se puede deducir ya que el cambio de trabajo lo demuestra.

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

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 1	1	16,7
1,1 - 10	2	33,3
10,1 - 15		
15,1 - 20	3	50,0
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>



Se ha podido destacar que hay un 50% de titulados que han estado trabajando en actividades alejadas de la docencia y que por representar económicamente mejor salario, hace que se resistan a cambiar a un trabajo docente.

#### CON RESPECTO A LA ENTREVISTA

1. **¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?**
  - Tener título profesional,
  - Experiencia en educación particular,
  - Cumplimiento,
  - Responsabilidad.
2. **Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?**
  - a. **En caso de respuesta afirmativa ¿cuántas aproximadamente?**
    - 6 y 30
3. **¿Requiere de más personal docente?**
  - **En caso de respuesta afirmativa, señale el nivel y ámbito del conocimiento.**
  - Nivel básico y pre básico con altos conocimientos
4. **¿cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y de los que recién ingresan a la institución educativa?**
  - **Con Experiencia:** son buenos, trabajadores y manejan la didáctica al igual que a grupos.
  - **Docentes que recién ingresan:** son innovadores, flexibles, tienen conocimientos nuevos

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

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

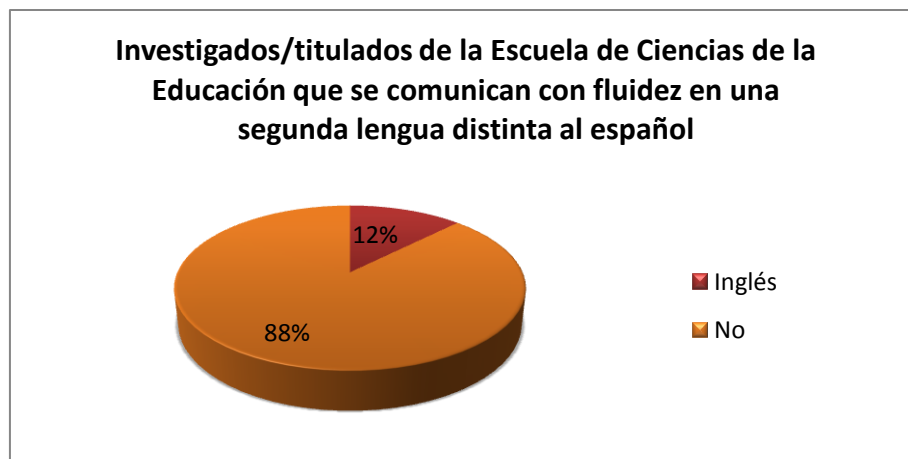
- Evaluación, Técnicas de enseñanza,
- Educación en el amor y sexualidad;
- Filosofía educativa,
- Problemas de aprendizaje,
- Manejo disciplinar en clase.

#### 5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

La continuidad formativa es una necesidad imperiosa que los titulados tienen ya que uno de sus objetivos personales es el seguirse preparando para brindar un desempeño acorde con las necesidades de la actualidad, así lo demuestran las respuestas que a continuación leeremos.

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

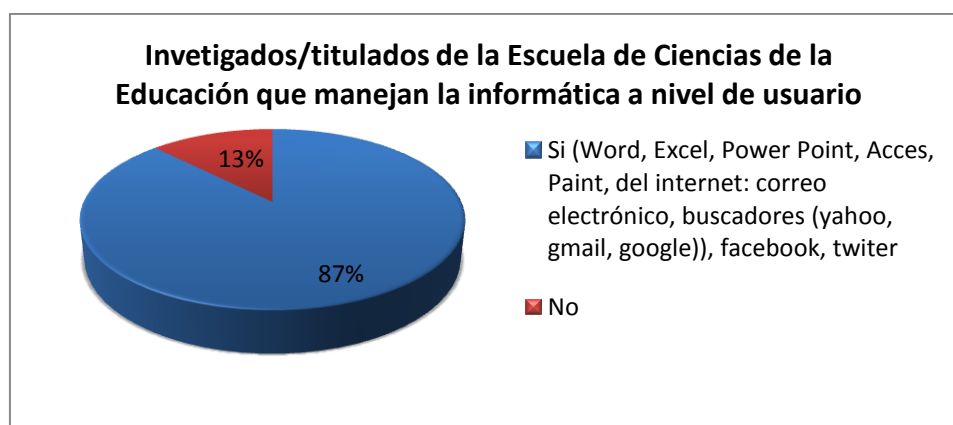
SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua		
Inglés	1	12,5
Francés		
Portugués		
Otros		
No	7	87,5
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>



Debido a la no exigencia de necesidad comunicativa en otro idioma, los titulados no han tenido la preocupación de preocuparse de estudiar y aprender otro idioma, a excepción de una titulada que trabaja en aerolíneas TAME y esto le obliga a comunicarse con gente extranjera que habla el inglés.

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

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	7	87,5
No	1	12,5
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

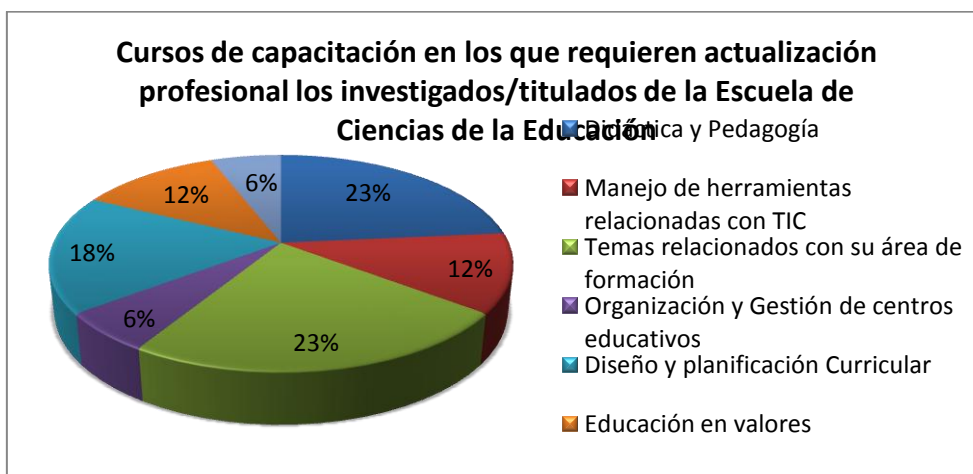


La mayoría sabe manejar las TIC lo que les facilita la investigación en su trabajo, aunque hay cierto porcentaje de encuestados que manifiesta no hacerle falta el manejo de los medios informáticos, pero no visualizan el retraso que se están creando.

## LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	23,5
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	2	11,8
Temas relacionados con su área de formación	4	23,5
Organización y Gestión de centros educativos	1	5,9
Diseño y planificación Curricular	3	17,6
Educación en valores	2	11,8
Otros	1	5,9
No me interesan		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>



Estamos observando que los cursos que más les atrae por su importancia están en la Didáctica y Pedagogía así como otros temas que se relacionan con sus propias áreas, haciendo clara la identificación de actualizar sus conocimientos, es más, solicitan que la universidad tome alternativas de capacitación para sus ex alumnos que esperan con ansias este proceso de capacitación.



**EN RELACIÓN A LA ENTREVISTA****7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?**

- Reconocimiento de logros,
- remuneración justa y efectiva,
- facilidad en la enseñanza,
- conocimientos actualizados.

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

- Todas las inherentes a su cargo,
- Enseñanza a niños/as.

**ANÁLISIS Y REFLEXIONES INDIVIDUALES DE LA ENCUESTA****PIC371. Pinto Barba Maira Liliana**

Titulada en Educación Infantil, es una persona que según responde en P2 no se ha podido desempeñar como docente después de haber obtenido su titulación, a pesar que es su anhelo trabajar en esta área, porque según comentaba, le gustaría capacitarse en Didáctica y Pedagogía, manejo de las TIC, temas relacionados con su área de formación. A pesar de todo, la condición de vida ha mejorado a partir de su titulación. Tiene 37 años de edad.

**PIC372. Piñeiros Anangonó Tanya Elizabeth**

Titulada en Educación Infantil, se desempeña como docente a tiempo completo en una institución de su propiedad, la misma que está en la urbe; se dedica al cuidado de niños de nivel pre primario. Esta idea de poner una guardería la tuvo después de haberse graduado. Le interesa capacitarse en temas relacionados con su área de formación y en organización y gestión de centros educativos. Tiene 32 años de edad.

**PIC373. Plaza Rodríguez Patricia Magdalena**

- La Titulada no fue localizada por cambio de domicilio.

**PIC374. Pólit Araujo Ana María**

Esta titulada trabaja como docente en el Colegio Menor en Cumbayá, lamentablemente no quiso colaborar con la entrevista, aduciendo que ya nada tiene que ver con esta universidad y llegó al colmo de amenazarme con denunciarme a la policía por acoso. Lamento haberme encontrado con una mujer tan desagradecida con su universidad, pero más lamentable es imaginar el tipo de educadora que ha de ser.

**PIC375. Ponce Guerrero Karina Dolores**

Titulada en Educación Infantil, no se desempeña en la docencia, aparentemente tampoco le interesa por el momento, porque su trabajo es más rentable (TAME), ha sido la única titulada de este grupo que emplea el inglés como segunda lengua de comunicación. Le interesaría capacitarse en Diseño y planificación Curricular. En cuanto a su condición de vida ha mejorado notablemente a partir de su titulación. Tiene 34 años de edad.

**PIC376. Pozo García Jully Elizabeth**

La titulada no ha sido localizada, pues su teléfono y dirección es equivocada. Seguiré buscándola.

**PIC377. Prado Ambato José Félix**

Titulado en Educación Básica, tiene muchos años de servicio docente fiscal con nombramiento en un colegio urbano; en la actualidad es dueño de una institución educativa particular en la que desempeña la docencia y rectoría; tiene interés de capacitarse en: Didáctica y Pedagogía, Temas de su área, Diseño y planificación Curricular, Educación en valores. A partir de la obtención de su título mejoró definitivamente su condición de vida. Tiene 50 años de edad.

**PIC378. Prado Cedeño Lilia del Pilar**

Imposible localizarla por tener su residencia en Roma.

**PIC379. Proaño Gaibor Flor María**

Titulada en Educación Infantil se desempeña como docente en su misma especialidad en una institución educativa particular urbana con contrato ocasional no definido y a tiempo completo; obtuvo su trabajo después de haber obtenido su título, lo que definitivamente ha mejorado las condiciones de su vida; le interesaría capacitarse en Didáctica y Pedagogía. Tiene 43 años de edad.

**PIC380. Proaño Pico Mariuxi Jaqueline**

Titulada en Educación Infantil, se desempeña como docente aplicando sus conocimientos en la misma rama en una institución educativa particular urbana, con un contrato indefinido y con trabajo a tiempo parcial; es una persona que consiguió su trabajo después de haber conseguido su título. Se interesa en capacitarse en Manejo de las TICs. Su vida ha mejorado definitivamente a partir de su titulación. Tiene 34 años de edad.

**PIC381. Pullas Cadena Albino Filimón**

Titulado en Químico Biológicas, no es docente sin embargo aplica los conocimientos adquiridos en sus estudios universitarios en una empresa de pinturas; tiene deseos de trabajar en la docencia por lo que constantemente presenta documentación en aquellas oportunidades que se presentan, no pierde el interés de algún momento aplicar en un colegio lo aprendido. Manifiesta haber estudiado esta especialidad por cuanto le exigían tener un título de tercer nivel en su trabajo en el está ya 17 años. A partir de su titulación su vida mejoró definitivamente. Tiene 42 años de edad.

**PIC382. Quezada Ocampo Carmen María**

Titulada en Educación Básica, en la actualidad se desempeña como docente en una institución urbana particular con un contrato indefinido y a tiempo completo; es una docente que ya viene trabajando desde hace varios años atrás; las condiciones de vida mejoraron definitivamente a partir de su titulación. Se interesa en capacitarse en los siguientes cursos: Didáctica y Pedagogía, Diseño y planificación Curricular, Educación en valores, otros sin especificar. Tiene 39 años de edad.

CON REASPECTO A LA ENTREVISTA: De una manera objetiva, se puede deducir que en las instituciones en las que laboran graduados en la UTPL, son conocedoras del quehacer educativo y saben escoger de los muchos aspirantes y por medio de clases

demostrativas, a los que mejor se desempeñen, ya que no puede ser de otra manera, puesto que está de por medio el prestigio de aquella institución, y es agradable haberles escuchado manifestar que los profesores de la UTPL son personas que tienen un valioso conocimiento adquirido y como resultado de todo esto es que el trabajo que prestan en muy bien recibido por autoridades, alumnos y padres de familia, lo que significa que la Universidad ofrece a la sociedad profesionales con capacidades muy bien obtenidas y acordes a las exigencias de la actualidad.

## **TRIANGULACIÓN DE DATOS**

Como se puede observar, en la encuesta realizada al grupo de ex alumnos, hoy titulados de la UTPL, el 63% por ciento se está desempeñando como docentes en la actualidad, de los cuales el 38% labora en instituciones educativas particulares y el 25% en instituciones fiscales; el otro 38% de titulados tienen trabajos fuera del alcance docente, sin embargo existe el 25% que en su trabajo ponen en práctica lo aprendido en sus estudios universitarios. Es de anhelar que el desempeño de quienes trabajan en instituciones particulares sea el mejor para que de esa manera garanticen el tener trabajo ya que la mayoría de estas instituciones se caracterizan ( como se lo explica en el tema relacionado con la situación laboral docente y en el contexto laboral) por la renovación constante de su personal docente, no brindando por consiguiente seguridad laboral, lo que no pasa en instituciones fiscales donde la mayoría de los docentes ingresan con nombramiento “permanente”, lo que garantiza el desarrollo de su vida con más tranquilidad y salud mental. También hay que anhelar el que la Universidad busque alternativas para lograr algún convenio con el Ministerio de Educación para que los nuevos titulados obtengan un puesto de trabajo directo, esto debido a los buenos resultados en la formación de los docentes, ya que la mayoría de ellos están demostrando conocimiento y ética profesional en sus labores, lo cual es valorado positivamente por administradores de establecimientos educativos que se sienten no solo a gusto sino que hasta garantizados por el trabajo de un docente educado en la muy ilustre Universidad Técnica Particular de Loja.

Ahora es necesario hacer notar que la encuesta propuesta por la Universidad estuvo destinada para que se la realice a un grupo de 12 personas que representaban el 100%, de los cuales se logró aplicarlo al 67%, quedando fuera de la investigación el 33% por

motivos que van desde la no localización del titulado por cambio de residencia, por vivir en el extranjero, y hasta la lamentable y abrupta negativa de colaborar con la investigación; de todas maneras se pudo trabajar con el 67% de titulados que representan una importante mayoría.

Ha existido una investigación ya realizada y muy parecida a la actual, es decir que muchos datos de ex alumnos la Universidad poseía, datos que debieron haber sido puestos al alcance de los actuales investigadores (algo que en verdad se ofreció, hasta el comunicarse la Universidad con ellos para ponerlos al tanto de la investigación que se realizaría) y de esta manera haber obtenido un rotundo éxito investigativo.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

- ✓ La mención en la que existen más titulados es la de Educación Infantil con un 65%.
- ✓ La mayoría de los integrantes de la muestra (62.5%) están en pleno ejercicio docente. Quienes trabajan en la docencia, todos laboran en el ámbito urbano.
- ✓ El cincuenta por ciento(50%) de los titulados ya tuvo una determinada experiencia en la docencia
- ✓ Otro cincuenta por ciento (50%) de titulados se ha sentido atraído a la docencia a pesar de no haber tenido ningún tipo de experiencia docente antes de lograr su titulación.
- ✓ Quienes han tenido experiencia docente la han tenido en instituciones educativas particulares.
- ✓ Quienes son docentes en la actualidad no poseen en su mayoría un nombramiento en su trabajo, puesto que son instituciones particulares.
- ✓ Quienes trabajan como docentes consiguieron su trabajo pasado un año de titularse.
- ✓ Quienes se titularon lo hicieron por afanes de necesidad de poseer un título para trabajar.
- ✓ Todos los titulados sienten que han mejorado en la forma de comunicarse y sus condiciones de vida actual.

- ✓ A pesar de haber obtenido su título, sienten la necesidad de seguir capacitándose en algunas asignaturas para beneficiar el desarrollo de su trabajo.
- ✓ La mayoría de los titulados son mujeres.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- ✓ La UTPL debería buscar alternativas de realizar contratos directos con el Ministerio de Educación, en los cuales los nuevos profesionales de esta universidad, tengan la oportunidad de salir directamente a poner en práctica lo aprendido en sus estudios.
- ✓ Reconocida la necesidad en los docentes actuales de conseguir capacitación profesional en ciertas asignaturas, la UTPL debería brindar la posibilidad de preparar a sus docentes en tiempos más cortos pero que estos cursos sean reconocidos por el Ministerio de Educación previo convenio con el mismo.
- ✓ Aprovechando la tecnología de las comunicaciones, la UTPL debería mantener abierto un contacto permanente con sus titulados, por diferentes situaciones, ya que se los debe considerar parte activa de la comunidad universitaria.
- ✓ Mantener contacto con titulados que no estén ejerciendo su profesión e informar posibilidades laborales en las diferentes provincias del país, para que de esta manera se abran las expectativas y sientan que su universidad está vigilante de su porvenir.
- ✓ Debería la Universidad proponer nuevas asignaturas para el pensum de estudio, asignaturas que deben ir de la mano con la problemática social y juvenil actual, como por ejemplo educación sexual, inseguridad social, rescate de valores cívicos, religiosos y morales, en todas las menciones. Estas nuevas disciplinas ponerlas a disposición de los titulados para actualizar su capacitación y conocimientos, porque de esa manera una institución educativa estaría contando con docentes cada vez más capacitados por la UTPL.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker Sandra, “Género y **educación**: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo”. NARCEA S.A. DE EDICIONES 2000, Torrejón – Madrid.
- Ainscow, M., Beresford J., Harris, A., Hopkins D., West M., Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula. Manual para la formación del profesorado. NARCEA, S.A. DE EDICIONES 2001 Madrid.
- Anijovich, Rebeca. Asesoría de Rebeca Anijovich, Colegio Theodoro Hertzl. 2010.
- Calderón Marcela, Canclini Miriam, Castillo Andrea, Schweitzer Andrea. “Contexto actual del ámbito laboral, calidad de empleo y trabajo social. Estudio de caso de una empresa de la ciudad de Temuco IX Región. Universidad Católica de Temuco. Facultad de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social. Temuco-Chile 2004.
- Fabara garzón, Eduardo, UNESCO, UNE, CENAISE, “Condiciones de trabajo y salud de los docentes” Ecuador 2006 [cenaise.org.ec](http://cenaise.org.ec)
- Fernández Muñoz Ricardo, “Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI” Formato archivo: PDF/Adobe Acrobat.
- Infante, Ricardo (2000) La Calidad del Empleo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago.
- Jacques Delors, “La educación encierra un tesoro”, Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, Santillana Ediciones UNESCO, París – Francia, 2009
- Jimenez, Mónica. Algunos Rasgos de la Evolución del Trabajo Social en la Empresa: Revista Trabajo Social N° 30, Pontificia Universidad Católica, 1980.
- Llorens Gumbau Susana, “Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos” Jornades de Foment de la Investigació, Universitat Jaume
- Martinez Rico Isidro Martín, Necesidades de capacitación y formación del docente, Instituto Politécnico Nacional,(PDF)
- Morgade G., Mujeres en la educación, género y docencia en la Argentina, Coordinadas de Investigación Educativa, EDUCARED, Buenos Aires,1997
- Movimiento Ciudadano Contrato Social por la Educación.

- Nordenflycht, María Eugenia, “Formación continua de educadores: nuevos desafíos” Biblioteca digital de la OEI, Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo N°3, Chile...
- Prieto Antonio Blanco (1997) *Prólogo* en LEVI-LEBOYER **La gestión de las competencias**, Libros profesionales de empresa, Ediciones Gestión 2000, Barcelona, 2009.
- Saavedra Chanduví, Jaime. La situación laboral de los maestros respecto a otros profesionales.[en línea] Nov. 2000. Formato de archivo PDF/Adobe Acrobat
- Tejada Fernández José, “Acerca de las Competencias Laborales”, Revista herramientas, Formato de Archivo PDF/Adobe Acrobat, 1999.
- Torres, R.M. 1998. "*Comunidad de Aprendizaje: Una Iniciativa de la Fundación Kellogg para América Latina y el Caribe*", en: *Novedades Educativas*, N° 94. Buenos Aires.
- Una panorámica de América y Europa, Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. UNESCO



## **8. ANEXOS**

### **ANEXO 1: Fotografías de los/as titulados/as encuestados/as**

❖ **PIC371 PINTO BARBA MAYRA LILIANA**



❖ **PIC372 PIÑEIRO ANANGONÓ TANYA ELIZABETH**



❖ **PIC375 PONCE GUERRERO KARINA DOLORES**



❖ **PIC377 PRADO AMBATO JOSÉ FELIX**





❖ **PIC379 PROAÑO GAIBOR FLOR MARÍA**



❖ **PIC380 PROAÑO PICO MARIUXI JAQUELINE**



❖ **PIC381 PULLAS CADENA ALBINO FILIMON**



❖ **PIC382 QUEZADA OCAMPO CARMEN MARÍA**





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 ANECA<sup>1</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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



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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

..... años .....meses

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

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

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

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

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

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

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

**P.12. ¿La relación laboral es/era...?**

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

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

..... años .....meses

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

..... años .....meses

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

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

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

..... años .....meses

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

..... años .....meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

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

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

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

*Gracias por su colaboración*





# CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: \_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

**3. ¿Requiere de más personal docente?**

SI  NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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

*Gracias por su colaboración*