



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja.*

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION.**

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS 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 LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

**AUTORAS:**

Pillacela Malla Gladis Lucia  
Nivelo Landi Zoila Mercedes

**MENCIÓN**

**EDUCACIÓN BÁSICA**

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Jaramillo Serrano Fabián

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

Lic. Rosario Requena Vivanco

**CENTRO UNIVERSITARIO SUCÚA**  
**2011.**

## **CERTIFICACION**

Lic. Rosario Requena.

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

CERTIFICA:

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

f. \_\_\_\_\_

Loja, junio del 2011.

## **ACTA DE DECLARACIÓN Y SESIÓN DE DERECHOS.**

Nosotras: PILLACELA MALLA GLADYS LUCÍA y NIVELLO LANDI ZOILA MERCEDES, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos 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) \_\_\_\_\_  
CI. 0102695830.

(f) \_\_\_\_\_  
CI. 1400581227.

## **AUTORÍA.**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de Trabajo de Fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

(f) \_\_\_\_\_  
CI. 0102695830.

(f) \_\_\_\_\_  
CI. 1400581227.

## **DEDICATORIA.**

Este sencillo trabajo, lo dedicamos con mucho amor y cariño, para nuestro esposo, hijos e hijas, quienes nos brindaron su comprensión y estímulo diario, como fuente de motivación para culminar con éxito esta etapa de estudio y superación personal y académica.

Gladys Lucía.

Zoila Mercedes

## **AGRADECIMIENTO**

Es justo y necesario agradecer al Absoluto Creador por los dones recibidos entre ellos la vida.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia, a la Facultad de Ciencias de la Educación y sus docentes.

A nuestras familias, por su comprensión y apoyo en todo momento.

A nuestros compañeros de estudio, amigos y amigas estímulo constante y permanente para continuar superándonos.

Gladys Lucía.

Zoila Mercedes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS.

Portada .....	i
Certificación .....	ii
Acta de cesión .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.</b>	
<b>3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.</b>	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	11
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	15
3.1.4 El género y la profesión.....	19
3.1.5 Síntesis.....	21
<b>3.2 CONTEXTO LABORAL.</b>	
3.2.1 Entorno educativo, comunidad educativa.....	23
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	26
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	29
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	43
3.2.5 Síntesis.....	46

<b>3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.</b>	
3.3.1 Definición.....	48
3.3.2 Competencias profesionales.....	50
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI .....	53
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	57
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	60
3.3.6 Síntesis.....	62
<b>4. METODOLOGÍA.</b>	
4.1 Diseño de la investigación.....	63
4.2 Participantes de la investigación.....	64
4.3 Instrumentos y recursos.....	64
4.4 Procedimiento.....	67
<b>5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.</b>	
5.1 Resumen de datos.....	68
5.2 Análisis de resultados.....	73
5.2.1 Análisis descriptivo.....	117
5.2.2 Análisis y discusión de los resultados.....	119
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</b>	
Conclusiones.....	121
Recomendaciones.....	122
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	124
<b>8. ANEXOS.....</b>	126

## **RESUMEN**

La presente investigación se titula: Situación laboral de los titulados de la Universidad Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, propuesta que evidenciará el desempeño laboral de los graduados, estudio realizado en la ciudad de Sucúa, provincia de Morona Santiago en el año 2011, la muestra se constituyó con 14 titulados del Centro Asociado de Sucúa más dos directivos institucionales.

Para el desarrollo de la investigación de campo, se utilizó dos cuestionarios: Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, instrumento con 21 preguntas más datos de clasificación y Cuestionario 2: Empleadores/directivos de instituciones educativas, instrumento estructurado con once preguntas.

Trece titulados se desempeñan como docentes en la mención de titulación: Educación Básica, en instituciones fiscales, en el nivel básico, sea por nombramiento y/o contrato con labores a tiempo completo, el desempeño docente no implicó cambio de domicilio pero si una mejora sustancial sus condición de vida.

Sobre necesidades de formación; se constata que los titulados se comunican únicamente en español, como punto a favor, 12 titulados manejan la informática a nivel de usuario, respecto a los cursos de capacitación y actualización, dan preferencia entre las alternativas a: didáctica y pedagogía como complemento a su formación superior.

Se determina que la mención que más demanda ha tenido en el período 2005–2010, ha sido Educación Básica, motivados en parte por la ampliación de la oferta educativa y laboral en los planteles del país, a diez años de básica, por

aplicación de la normativa legal y curricular, en nuestro caso particular en el sector urbano con una sustancial participación de la mujer en el magisterio.

## **2. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación: Situación laboral de los titulados de la Universidad Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación permite determinar la realidad laboral de los titulados, en los últimos cinco años, (2005 – 2010), personas que vieron como alternativa válida y espacio de superación personal y profesional, la modalidad de Estudios a Distancia, como respuesta a la demanda de profesionalización del magisterio nacional.

La calidad del proceso de enseñanza, se traduce en la capacidad para satisfacer adecuadamente los objetivos y fines de la educación ecuatoriana con la satisfacción de las necesidades de los clientes internos y externos, con el cumplimiento del qué y para qué se educa, elementos que en su conjunto hacen que la propuesta de investigación cobre importancia y valía.

Tema de investigación, pertinente y de actualidad que permitirá visualizar en la práctica los estándares de calidad en el proceso de formación académica y su relación directa con el actual desempeño laboral sea en áreas administrativas, docentes u otros desempeños de los titulados en la provincia de Morona Santiago particularmente del centro asociado Sucúa.

Diagnosticar la situación laboral de los titulados y las necesidades de formación académica, permitirá redefinir el perfil y las competencias de los nuevos profesionales de la educación, desde la Sede Universitaria, acorde a las exigencias y necesidades propias de nuestra época.

El proceso de investigación se ha constituido en una gran experiencia, permitiéndonos aplicar conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica, cuyos resultados estarán a disposición de la sociedad como fuente de información o servir de línea de partida, para futuros procesos. El desarrollo de la investigación da cumplimiento a un requisito de la Universidad, previo a la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Educación, constituyéndose en aporte valioso, para la educación local, nacional y sociedad en su conjunto, que ve en ella la esperanza de días mejores, en la provincia y cantón no se encuentra ninguna investigación al respecto, siendo el proceso, el pionero en su género.

La investigación, no tuvo dificultades de consideración en su proceso, se contó con los instrumentos de investigación de fácil manejo y comprensión: cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y el cuestionario para empleadores: quienes de una manera oportuna facilitaron la información requerida, fue necesaria también la previsión de material de oficina un computador y cámara fotográfica instrumentos de trabajo que permitieron viabilizar el proceso y dar cumplimiento a los objetivos planteados a la luz de los resultados obtenidos:

General:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Asociado: Sucúa.

Específicos:

- Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

- Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Pese a la trascendencia de la temática en el desarrollo de la investigación bibliográfica, en la provincia y cantón no se encuentra ninguna investigación al respecto, siendo el proceso el pionero en su género.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO 1. Situación laboral docente**

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

Sobre la formación de docentes para los niveles Inicial y Básico Garzón (2004), manifiesta que: “está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Cultura. Actualmente existen 25 institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB)”.

Instituciones educativas, creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos han formulado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera, que están determinados por la DINAMEP (2000) Estos son:

**Visión:** Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país.

**Misión:** formar docentes en preservicio y en forma continúa para los niveles preprimario, primarios y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, autogestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la

inteligencia y el pensamiento de los niños del país. Reforzar, a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano.

Los IPED y los IPIB, al formar a los futuros docentes en la actualidad para Educación Básica, a nivel Tecnológico, no descuidan una adecuada formación en el campo académico, de las tecnologías de la información y comunicación, las TICs y del aspecto humano: de la ética y la moral para un adecuado desempeño profesional.

Garzón (2004), se pronuncia de manera enfática sobre como es considerada la carrera docente y quienes acceden a ella en las universidades: “En el ámbito universitario, la carrera docente es considerada como de segunda categoría, pues a ella acceden quienes no pudieron entrar a otras facultades, las personas con limitaciones académicas, personales, sociales o culturales de manera que el personal con el que se trabaja, salvo las excepciones de rigor, no es el más calificado”.

En referencia a la formación universitaria, Garzón (2004), añade que :“En el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana. Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades”.

Patrón de comportamiento que ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial, Básico y de Bachillerato, propuesta que ha sido ampliamente acogida por los usuarios, en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica.

La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los IPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

En torno a los inicios de la formación docente en nuestro país, Uzcátegui (1981), explica que: “En Ecuador como resultado de la revolución liberal que estableció en el país la educación laica, se crearon los colegios normales Juan Montalvo (1900) para varones y Manuela Cañizares (1901) para señoritas a comienzos del siglo XX, los mismos que formaron a los normalistas durante más de 70 años y recibieron el apoyo de las misiones alemanas que llegaron a Ecuador desde 1913 en adelante”.

En torno a la educación media, Garzón (2004), señala que: “A partir de los años treinta, cuando la Educación Media comenzó a extenderse por los territorios nacionales, para atender esa creciente demanda, se empezaron a crear los institutos normales superiores o los institutos pedagógicos superiores, que después devinieron en las universidades pedagógicas o en las facultades de Educación, las cuales forman docentes especializados en las diferentes disciplinas del pensum de estudios de la Educación Secundaria”.

Aunque desde inicios del siglo anterior, los gobiernos de turno, procuraron abrir la oferta educativa a todos los sectores sociales, siempre existió una población relegada frente a éste derecho, especialmente la mujer, que a esfuerzo propio han hecho escuchar su voz de protesta y de reivindicación de derechos.

Sobre formación continua, por experiencia vivida en el ejercicio de la docencia por varios años consecutivos, la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional establece que un profesor que desee ascender de categoría deberá haber aprobado un curso de capacitación de un mínimo de 120 horas de

duración, el que deberá ser avalado por la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación (DINAMEP).

La misma disposición legal establece que en los concursos de merecimientos se otorgará un puntaje preferencial a dichos cursos, por esta razón, todos los docentes en servicio tienen más de un motivo para asistir a estos eventos al menos una vez cada tres años.

En el reglamento de dicha ley se considera el mejoramiento profesional como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento. Se habla de la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Mejoramiento Profesional.

La profesionalización se entiende como la formación docente inicial de personas que ejercen la docencia sin el título profesional. La capacitación tiene el propósito de habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente y el perfeccionamiento se entiende como la posibilidad de revisar, completar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer necesidades de actualización acordes con el avance de la ciencia y la tecnología. MEC, Reglamento a la Ley de Carrera Docente y Escalafón (1990).

En 2001 se organizó el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe), que tiene como propósito de atender el mejoramiento científico y técnico de los recursos humanos que laboran en los diferentes niveles y funciones del sistema educativo nacional.

Tiene como justificación que el crecimiento del sistema educativo no fue complementado con la búsqueda de la calidad del servicio, los bajos niveles de aprendizaje, la incipiente aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica, a lo que se suman los improvisados y coyunturales programas de

capacitación y perfeccionamiento docente, la inexistencia de políticas de mejoramiento de los recursos humanos y el desajuste entre la formación inicial y los requerimientos del entorno.

El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe) se define como “un conjunto de elementos y procesos estructurados de manera orgánica, funcional e interdependiente, que desarrolla acciones de carácter permanente, con el objeto de mejorar los recursos humanos que laboran en las instituciones educativas”. MEC, SINAMERHE, (2001).

Hay que reconocer que en la última década y particularmente en el presente gobierno se ha dado especial énfasis a los procesos de capacitación, en todas las provincias del país y cabeceras cantonales de manera gratuita, en convenio con ciertas universidades e institutos pedagógicos del país, situación que da vigencia a la formación continua del magisterio, tanto en educación básica como en bachillerato, decisión tomada luego e procesos de evaluación de la Reforma Curricular del 96, las pruebas APRENDO y SER, como diagnostico base.

Se han identificado las políticas del sistema que serán las que orienten las acciones del Sinamerhe, MEC, SINAMERHE (2001)

- a) “Contribuir al establecimiento de una política nacional, democrática, humanística, investigativa, científica, técnica y creativa.
- b) Promover el mejoramiento de los recursos humanos en el marco de la educación permanente.
- c) Fundamentar las acciones de mejoramiento sobre la base de las necesidades del sistema educativo.
- d) Generar un nuevo sistema de gestión considerando la descentralización y desconcentración del mejoramiento profesional.

- e) Vincular la formación inicial y la continua, fundamentando el mejoramiento en los procesos de investigación y desarrollo curricular.
- f) Promover la optimización de los recursos económicos para el mejoramiento profesional de los docentes.
- g) Impulsar la participación de otras instituciones en la formación de los recursos humanos.
- h) Promover el desarrollo profesional de todos los docentes”.

Los objetivos generales que se propone alcanzar del MEC, SINAMERHE (2001) son:

- o “Contribuir al mejoramiento cualitativo de la educación nacional, mediante la formación permanente de los recursos humanos del sector educativo.
- o Generar un proceso descentralizado y desconcentrado para la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos, que contribuya a la calidad, desarrollo y eficiencia de la educación y al cumplimiento de sus principios y fines”.

En la actualidad el Ministerio de Educación a través de la DINAMEP a nivel nacional y sus homólogas la DIPROMEPE en las 24 provincias del país que en convenio con varias universidades del país o institutos pedagógicos llevan adelante un agresivo proceso de capacitación docente con énfasis en la: Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular para la Educación Básica, con cursos específicos para: primer año de básica, segundo a séptimo y octavo a décimo en cada una de las áreas que conforma el currículo proceso de capacitación al Magisterio que inició en el año 2009 y continúa hasta la actualidad, con Educación básica con proyección hacia el bachillerato.

En cumplimiento con la normativa constitucional y más leyes conexas, es responsabilidad del Estado ecuatoriano la rectoría de la educación en todo el

país y modalidades del subsistema educativo, a través del Ministerio de Educación y sus dependencias, lo que garantiza que la oferta educativa se amplíe, los docentes reciban una mejor formación académica, y continúe siendo: fiscal, laica y gratuita.

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

Las reformas al reglamento general a la ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional a través de Acuerdos Ministeriales han abierto la posibilidad de jubilación de los docentes con un monto fijo así como desdoblar esas partidas y proceder a llenar las vacantes pero vía contrato, lo que está generando inestabilidad en la carrera docente, así por ejemplo citamos parte de ciertos cuerpos legales que han oficializado la contratación:

Durante la presidencia de la República, del Dr. Alfredo Palacio, los Ministros: Raúl Vallejo de Educación y Diego Borja de Economía y Finanzas, suscribieron el Decreto Ejecutivo No. 1563, mediante el cual se expiden reformas al Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, lo que permitirá el estímulo económico de 12.000 dólares para los profesores que están en edad de jubilarse (1.330 en el presente año), así como blindar las 1.729 partidas docentes, tanto para seleccionar a los nuevos profesores como su ubicación en los sectores rurales, urbano marginales y de frontera, pero particularmente para la universalización del primer año de educación básica a través de considerar que:

Es deber del Estado crear las mejores condiciones para la jubilación de los docentes que estén en capacidad de acogerse a este derecho, y al mismo tiempo **para la contratación de profesionales jóvenes del magisterio** seleccionados y capacitados para afrontar los retos de la educación moderna y el compromiso de lograr la universalización de la educación básica de calidad.

En el Acuerdo Ministerial N° 44, suscrito por el señor Presidente Constitucional de la República, Economista Rafael Correa y el entonces Ministro de Educación Licenciado Raúl Vallejo, suscrito el once de septiembre del 2009, en su primera disposición transitoria dice:

A partir del año lectivo 2011 – 2012 los establecimientos educativos públicos, fiscomisionales y privados que deseen contratar a docentes que obtuvieron sus títulos posterior al año 2009, deberán exigir la presentación del certificado de aprobación del año rural otorgado al docente por el Ministerio de Educación.

Para vigencia del régimen de contratación desde el Ministerio de Educación, se han emitido oficios circulares que norman el proceso, así citamos:

Oficio circular N° 014 – SUBADM – DIRFIN – O9, DE FECHA; Quito 1 de septiembre del 2009, suscrito por la señora Subsecretaria Administrativa y Financiera, Verónica Falconí Jaramillo, documento que norma la remuneración y aplicación de los contratos: renovación, nuevos contratos y sus requisitos, nuevos contratos que reemplazan a los jubilados, por renunciados o fallecidos, contratos denominados especiales, vigencia del contrato, aplicación presupuestaria con cargo al grupo de gasto 51 del presupuesto de cada institución, personal amparado en la LOSCA, a ser aplicado desde: Subsecretarías de Educación, hasta las Unidades Ejecutoras, responsables de los manejos de los recursos humanos y económicos.

Oficio circular 035 DIRFIN – CGAF de fecha Quito 26 de agosto del 2010, suscrito por la señora Isela Sánchez Viñán, Coordinadora General Administrativa y Financiera y la señora Cecilia Vaca Jones Coordinadora General de Planificación, que en su parte pertinente dice: No se receptorá información retrasada, incompleta o con archivos que no respeten el formato de Excel adjunto a este oficio. Para mejor coordinación y agilidad del trámite también se debe enviar el oficio escaneado y el archivo Excel al correo

electrónico: cristian.tupiza@educación.gov.ecdefiniendo el asunto: NUEVOS CONTRATOS- PROVINCIA.....a ser aplicado desde: Subsecretarías de Educación, hasta las Unidades Ejecutoras, responsables de los manejos de los recursos humanos y económicos.

Oficio circular N° 004 DM de fecha Quito 12 de enero del 2010, con cobertura a todas las instancias educativas del país, suscrito por el señor Ministro de Educación Licenciado Raúl Vallejo, documento que en su estructura contiene: consideraciones generales para la renovación de los contratos, financiamiento – aplicación presupuestaria, contratos de docentes que laboran en las escuelas, vigencia del contrato, contratos de docentes de educación inicial, docentes contratados que dependen de los Municipios, contratos de docentes que se desempeñaban como educadores comunitarios, contratos que reemplazan a docentes: que renunciaron, fallecieron o se jubilaron, personal contratado amparado en la LOSCA, anticipos de remuneraciones, aprobación de reformas web.

Para los docentes que se encuentran en ejercicio, la carrera profesional está amparada en la Ley de Carrera Docente, Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional vigente desde el 16 de agosto de 1990, con publicación en el Registro oficial 50, logro alcanzado por el Magisterio del país a raíz de fuertes y largas jornadas de lucha y su Reglamento de aplicación, vigente desde el 12 de marzo de 1991, con publicación en el Registro oficial S 640.

Cuerpos legales que también han sufrido modificaciones, como la puesta en vigencia del Acuerdo Ministerial N° 44 de fecha: 11 de septiembre del 2009, suscrito por el señor Presidente Constitucional de la República, Economista Rafael Correa y el entonces Ministro de Educación Licenciado Raúl Vallejo, amparados en otros cuerpos legales, expiden las Reformas al Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

El documento abarca disposiciones acerca de la asistencia puntual de docentes y directivos a las labores educativas, así como la no paralización de dichas actividades públicas. De igual manera, se dispone abstenerse incitar, organizar u ordenar la asistencia del personal docente, administrativo y alumnado a actos de proselitismo político o gremial de cualquier naturaleza.

Previo al ejercicio profesional, el futuro docente deberá realizar un año de servicio rural en un establecimiento público asignado a través de las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación, preferentemente de conformidad con la especialidad docente; la implementación de Concurso de Méritos y Oposición para el ingreso al Magisterio normado por la cartera de educación al presentarse una vacante; por faltas graves.

La ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, en su artículo 3, Capítulo II, del Ámbito de Aplicación, dice: “Esta ley ampara a los profesionales de la educación que ejercen la docencia, funciones técnico – docente o funciones docente – administrativas en planteles educativos fiscales, municipales, en el Ministerio de Educación y en otras dependencias del Estado. También ampara a los docentes que prestan servicios en los establecimientos particulares, con nombramiento del Ministerio de Educación”

Lo anotado nos permite entender que el ejercicio profesional está amparado por las leyes y reglamentos y leyes conexas que sustentan el hacer educativo ecuatoriano, a la vez existe la para realizar las contrataciones necesarias que cubran las necesidades de los planteles educativos, mientras se procede con los concursos pertinentes.

La OEI (1999), sobre la carrera profesional o docente afirma: “los Estatutos del Docente regulan la carrera docente de maestros, profesores y directivos generalmente de educación básica. En su momento significó un instrumento organizador del sistema educativo en su conjunto, ya que al definir competencias, funciones, etc., permitió el pasaje de un funcionamiento

inorgánico y desestructurado a otros que posibilitaba regular las condiciones laborales de la profesión docente”.

En concordancia con el criterio de organismos internacionales como la OEI, el ingreso, el ascenso, la escala salarial y el régimen de licencias para, cuentan con la normativa pertinente aunque en la actualidad, se visualizan cambios sustanciales a la normativa educativa.

Entonces, la carrera profesional está garantizada por la Ley de Educación y su Reglamento, actualmente la norma se recoge en la Ley de Educación Intercultural, que regentará los destinos de la educación en el país, misma que mantiene la figura de los docentes por contratación o prestación de servicios.

Es notorio, que en los actuales momentos el ingreso al magisterio está establecido a través de concurso de méritos y oposición, previa inscripción en la página web del Ministerio, proceso que al estar regentado desde el Ministerio de Educación ha tenido su dificultad en la nominación de los docentes con nombramiento.

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

La enseñanza

Según, Valladares (1996), en su libro Psicología del aprendizaje, presenta tres enfoques sobre lo que es la enseñanza:

Primer enfoque.- enseñar es cambiar a la gente. Se evalúa la enseñanza por los cambios ocurridos en la conducta del estudiante. Destaca el hecho de influir sobre la gente, de comprobar si el alumno comprendió o no, a través de los cambios que demuestra el sujeto y que pueden ser observados exteriormente.

Segundo enfoque.- la enseñanza es un arte porque exige el ejercicio del talento y la creatividad, pero, eso debería ser una ciencia porque afecta a un repertorio de técnicas, procedimientos y habilidades que pueden ser estudiadas y descritas sistemáticamente, por tanto pueden ser transmitidas y mejoradas.

Enfoque que hace referencia a la enseñanza como arte y como ciencia; por lo mismo exige ejercicio del talento, la creatividad, responsabilidad, y el uso de procedimientos técnicas y habilidades de forma sistemática, para una buena enseñanza –aprendizaje.

Tercer enfoque.- enseñar es orientar las acciones y participaciones. El profesor es el promotor del cambio de roles, de modelos internalizados. Su tarea será observar la dinámica del trabajo y hacer señalamientos tanto en lo conceptual como en la interacción social. El docente al orientar es un promotor del cambio social.

A la luz de los tres enfoques, se ratifica que la enseñanza tiene una unción tridimensional que es: cambiar a la gente, la enseñanza es un arte y ciencia a la vez porque afecta a un repertorio de técnicas, procedimientos y habilidades que pueden ser estudiadas y descritas sistemáticamente, por tanto pueden ser transmitidas y mejoradas, enseñar es orientar las acciones y participaciones.

El aprendizaje:

Fenómeno escolar que permite la modificación del comportamiento del estudiante, criterio que lo ampliamos con enunciados formulados por varios estudiosos:

Valladares (1996), facilita también tres enfoque para entender de mejor manera el concepto de aprendizaje:

Primer enfoque.- es un cambio en la conducta, en la forma cómo actúa una persona ante una situación particular.

Segundo enfoque.- es un proceso interno que no puede observarse directamente. El cambio ocurre en la capacidad de una persona para responder a una situación particular.

Tercer enfoque.- es un proceso en espiral, las explicaciones, los cambios conseguidos, son la base a partir de la cual, se lograrán otros nuevos más complejos y profundos. Tiene que ser visto no solo en su dimensión individual, sino fundamentalmente en la social.

Solá (1998), al referirse a la enseñanza manifiesta: en el sistema y métodos de instrucción destinados a desarrollar conocimientos, hábitos, habilidades y aptitudes en los individuos. En este proceso creador se utilizan las aptitudes físicas, intelectuales y afectivas de quien recibe la enseñanza.

Venegas (2007), respecto al proceso de aprendizaje dice: “Al considerar a la escuela, colegio, universidad como un Centro de Desarrollo Humano, aparece que los docentes, deben convertirse en mediadores del aprendizaje que posibiliten a los educandos su autonomía y actoría en el proceso de aprendizaje”.

Nérici (1993), respecto a la enseñanza aprendizaje afirma: la dirección del aprendizaje y de la enseñanza, pueden muy bien ser considerados como sinónimos, ya que enfocan un mismo fenómeno desde diferentes ángulos.

El fenómeno es el aprendizaje del escolar y la modificación de su comportamiento. Si se lo considera más desde el punto de vista del educando, se está en el área de la dirección del aprendizaje y si se lo aborda desde el punto de vista del profesor, se está en el área de la enseñanza.

Para Gagné (1985) el aprendizaje es el cambio de una capacidad o disposición humana que persiste durante cierto tiempo y no puede ser explicado a través de

los procesos de maduración. Para Gagné el aprendizaje se expresa en el modelo de procesamiento de la información.

En la práctica los dos procesos: de aprendizaje y enseñanza van juntos, ya que son el conjunto de pasos debidamente ordenados que tiene como propósito brindar los instrumentos teórico – prácticos que le permitan al ser humano desarrollar y perfeccionar hábitos, actitudes, aptitudes y conocimientos que se apliquen en el desempeño eficiente en sus actividades diarias.

### Condiciones

Entre las condiciones que favorecen el aprendizaje y que deben ser tomadas en consideración por los docentes para no convertirlas en elementos negativos Nérci (1993), determina las siguientes:

- 1.- Edad: toda edad es apta para el aprendizaje a excepción de las edades avanzadas, de los 7 a los 11 y de los 15 a los 35 años, pareciera que el aprendizaje se lleva acabo de una manera más efectiva, períodos de mayor capacidad para el aprendizaje.
- 2.- Condiciones fisiológicas: el organismo debe estar en condiciones normales, para un buen rendimiento escolar, libre de fatiga, hambre, dolencias o enfermedades.
- 3.- Condiciones psicológicas: la emotividad, la atención, la inteligencia, el interés y el estado de ánimo, pueden ser factores negativos o positivos para el aprendizaje.
- 4.- Repetición: exigencia básica especialmente cuando el alumno no ha alcanzado necesaria madurez para determinado aprendizaje, fijación de lo aprendido o para el aprendizaje de habilidades perceptivo motoras.
- 5.- Éxito: El educando debe ir sumando éxitos parciales, para el logro de los objetivos finales en determinado aprendizaje.

6.- Buenas relaciones entre profesor y alumno: el profesor y el alumno deben entenderse, animarse y respetarse, muchos fracasos escolares se deben a las malas relaciones entre ambos, convirtiendo al salón de clase a algo como campo de batalla más que en un local de trabajo y educación.

Las condiciones citadas son válidas para todo tipo de aprendizaje, ya que toda edad es buena para aprender, se suman a éste proceso las condiciones fisiológicas, psicológicas, las relaciones entre el docente y el discente, así se tendrá un buen proceso enseñanza aprendizaje, aspectos que en la práctica son inseparables, con un aditamento especial que es la creación de un ambiente escolar favorable, pleno de empatía, para la obtención de un rendimiento escolar.

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

Respecto al género y la profesión docente Garzón, (2004) afirma: “Una de las consecuencias de esta situación es que la función docente ha quedado en manos de las mujeres, considerando que para ellas es interesante desempeñar una función de medio tiempo (cuatro o cinco horas diarias), que le permite compartir sus horas de trabajo con las tareas del hogar, también se presenta una situación sui géneris, puesto que muchos docentes jóvenes, aprovechando el tiempo del que disponen, siguen otros estudios profesionales, pero, curiosamente, aunque se gradúen en otra profesión, continúan prestando sus servicios en la docencia”.

Vaillant (2005), Navarro (2002), Siniscalco (2002), coinciden en su pronunciamiento y sostienen: “El cuerpo docente es mayoritariamente femenino lo que contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución suele ser más equitativa”.

Sobre la docencia en torno al género afirma: Liang (2003), que: “a nivel general este predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa”. Con la finalidad de sustentar de manera real el apartado, y contrastar la información de los autores citados, visitamos la oficina de la UTE 2, de la Supervisión de Educación del Cantón Sucúa a recabar información y se nos facilitó copias del archivo maestro de ciertos establecimientos educativos, cuyos datos sobre género y profesión docente son los siguientes:

N°	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	DOCENTES	
		M.	F.
<b>COLEGIOS.</b>			
01	Colegio Río Upano	32	30
02	Instituto Técnico Superior Sucúa	20	19
<b>ESCUELAS COMPLETAS</b>			
01	Esc. Rumiñahui.	9	8
02	Esc. Atahualpa	5	6
03	Esc. Mercedes Navarrete.	2	16
04	Esc. Francisco González.	1	8
05	Esc. Ciudad de Quito.	4	4
06	Esc. Arcesio González.	4	17
07	Esc. Julio Enrique Padilla.	2	12
08	Esc. 5 de Junio.	0	13
<b>ESCUELAS PLURIDOCENTES</b>			
01	Esc. 3 de Noviembre.	1	2
02	Esc. Juan Montalvo.	0	5
03	Esc. Galo Plaza Lazo.	0	2
04	Esc. Manuela Cañizares.	1	4
05	Esc. Padre Elías Brito.	0	2
06	Esc. Miguel Jara.	1	1
07	Esc. 8 de Diciembre.	1	2
<b>ESCUELAS UNIDOCENTES</b>			
01	Esc. Ciudad de Sucúa.	0	1
02	Esc. José Joaquín Rubio	0	1
<b>JARDINES DE INFANTES: PRIMEROS AÑOS</b>			
01	7 de Marzo.	0	1
02	María Goretti.	0	4
03	Caracolito.	0	2
<b>TOTALES:</b>		<b>83</b>	<b>160</b>

Fuente: Archivos AMIE  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Acorde con los totales de la tabla, la relación es 2 a 1, ejercen la docencia el doble de maestras en relación a los maestros, los resultados obtenidos en la tabla coinciden con las afirmaciones de los autores citados: el grupo mayoritario de docentes pertenece al género femenino.

### **1.5 Síntesis**

La responsabilidad, en la formación docente en los niveles inicial y básico está conferida a los Institutos Pedagógico, que en el país existen que son 25 Hispanos y 8 Bilingües, éstos ubicados en los lugares de mayor población indígena, en atención a los grupos lingüísticos.

Los Institutos Pedagógicos forman a los docentes de acuerdo a los avances científico – tecnológico, acorde también a las necesidades educativas de las comunidades, en base a un perfil de docentes con: criterio abierto, pensamiento crítico, autogestionador, innovador y creativo, con elevada autoestima, pleno de valores éticos y morales, que potencien el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país.

La docencia en las aulas universitarias, es considerada como una carrera de segunda, se mantiene el criterio que quienes acceden a ella, es porque no pudieron ingresar a otras carreras. Se evidencia que en el país no existe una política unitaria de formación superior docente en los niveles inicial, básico y medio.

El país cuenta con centros educativos formadores de maestros, desde la revolución liberal, con la creación de los Normales: Juan Montalvo (1990), para varones y Manuela Cañizares (1901) para mujeres.

En torno a la formación continua, en la actualidad se desarrolla bajo la regencia del Ministerio de Educación a través de la DINAMEP, en convenio con varias

universidades del país, centrada en el proceso de Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica.

En referencia a las contrataciones, varios cuerpos legales amparan el proceso, modalidad que cobra auge a partir del 2005, en el Gobierno del Doctor Alfredo Palacio, siendo ministro de Educación el Licenciado Raúl Vallejo.

En el Decreto Ejecutivo 1563, se expiden las reformas al Reglamento General de la Ley de Carrera Docente; el Acuerdo Ministerial N° 44, norman la contrataciones al igual que los Oficios Circulares 014; 035; 004.

La enseñanza aprendizaje, únicamente por razones didácticas se las separa, en la práctica son procesos que van juntos en el hecho educativo; la enseñanza, es un proceso que facilita cambios observables en los estudiantes, es un arte que exige el ejercicio del talento y la creatividad a través de técnicas, procedimientos y habilidades en forma sistémica, el docente es promotor del cambio de roles y modelos, al orientar procesos, se convierte en un promotor del cambio.

El aprendizaje es la forma de actuar de una persona y/o estudiante, ante una situación particular, cambios que van en espiral hacia aprendizajes más complejos y profundos, que desarrollan conocimientos, hábitos, habilidades, actitudes, aptitudes con la utilización plena de sus facultades: físicas, intelectuales y afectivas, por lo que el plantel educativo se convierte en centro del desarrollo humano.

Entre las condiciones que favorecen el aprendizaje se citan: la edad, las condiciones fisiológicas y psicológicas, la repetición, el éxito, las buenas relaciones entre profesor – alumno.

En torno al género y al ejercicio docente es una realidad en los planteles educativos exista un predominio del sexo femenino, en pocos establecimientos

existe un equilibrio en cuanto a género, la docencia es considerada como un trabajo factible para mujeres con un compartir de las horas de trabajo y el hogar.

## **CAPÍTULO 2. Contexto laboral.**

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

#### **Entorno educativo**

En el módulo de capacitación sobre Inclusión Educativa del Ministerio de Educación (2009), al referirse al entorno educativo da una clara definición del concepto relacionándolo con clima escolar que hace referencia: “a la percepción que los estudiantes tienen de los distintos ambientes en que se desarrollan sus actividades habituales y que favorecen o no a su aprendizaje y su permanencia en la escuela, que tiene que ver con el nivel de bienestar colectivo, clima que es percibido por maestros, directivos e incluso visitantes”.

Consecuente con lo citado se establece que hay ambientes escolares que permiten al estudiante sentirse acompañado, seguro, querido, tranquilo, que posibilitan un desarrollo socio – afectivo positivo y por lo tanto son generadores de autoestima, lo que predispone favorablemente al aprendizaje; es lo que llamaríamos un ambiente escolar positivo.

Según Milicic (1995), dice que: “la experiencia escolar determinará en forma importante el bienestar socio emocional de un niño y tendrá efectos significativos durante la vida adulta de éste.

Arancibia y Álvarez (1994), señalan que son cuatro los aspectos más importantes para la creación de un ambiente positivo en la sala de clase: la creación de un ambiente de trabajo, la creación de un clima afectivo,

estimulación y refuerzo permanente a la participación y un adecuado reconocimiento e interpretación de los distintos patrones de comportamiento grupal.

En el entorno educativo la participación activa o no de los adultos, es importante en el rendimiento de los niños, así lo sostienen Hokoda y Fincham (1995), estudiosos que afirman: “haber observado, que uno de los factores que permite predecir el comportamiento de los niños frente a una tarea difícil, es la mediación que hacen los adultos significativos de dichas tareas”.

Arancibia, Herrera y Strasser, (2000) en relación a lo citado en el párrafo precedente, sostienen: “lo anterior conduce a una interesante reflexión acerca de las posibilidades que ofrece el sistema escolar para el desarrollo de actitudes positivas y productivas frente a las dificultades. Lo que surge de manera natural es insistir en la necesidad de connotar las situaciones escolares como posibilidades de aprendizaje”.

Husti (1992), en relación al entorno educativo sostiene que: “Al mismo tiempo que se sigue imponiendo el modelo de organización escolar secular, inmutable y uniforme, se demanda de la escuela cambios profundos, fijándose para ellos una serie de objetivos, como, por ejemplo ,abrir la escuela a su entorno, utilizar la tecnología moderna, tener en cuenta la heterogeneidad de los alumnos diversificar las prácticas pedagógicas y las fuentes de conocimiento, y, de forma particular, fomentar la participación activa del alumno en la construcción de sus conocimientos, etc., objetivos todos ellos que requieren una planificación del tiempo variable y adaptable, es decir, móvil”.

Los autores citados coinciden que el entorno educativo, es factor determinante en el clima escolar, es construcción de todos los actores educativos establecer un clima de empatía y fortaleza en el cultivo de la autoestima, la creatividad, la autonomía, con un clara incidencia en el rendimiento escolar.

Milicic y Arón (1999), plantean las dimensiones que componen el clima escolar:

- Ambiente físico.
- Las relaciones entre los estudiantes.
- Las interacciones en las experiencias de aprendizaje.
- La interacción maestro – estudiante dentro y fuera de las clases.
- La forma en que los estudiantes responden a las reglas y normas de convivencia.
- La sensibilidad.

Consecuentes con la noble misión de educadores, debemos resignificar nuestra labor en el aula, centrando el proceso en el ser humano que garantice su desarrollo holístico, que confluyan en el Buen Vivir, debemos desterrar de nuestro pensamiento que es mejor el entorno educativo que tiene una excelente infraestructura y equipamiento, el entorno ideal es aquel donde hay afectividad, cariño y comprensión ante las dificultades que se presentan entre los actores del proceso educativo.

### **La comunidad educativa**

La UNESCO (2004), en torno a la comunidad educativa dice: “resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad, desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad”.

Guzmán (1999) define a la comunidad educativa en los siguientes términos: “son instituciones conformadas por los educadores, los padres y/o representantes, y los alumnos de cada plantel; además pueden formar parte de

ella, los organismos, entes y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general”.

El ejercicio de la docencia permite afirmar que: la comunidad educativa integra a todos los sectores implicados en la educación de alumnos/as, precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de la educación.

El proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes, la responsabilidad de una adecuada educación debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza. De ellos se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son la familia, los docentes, el centro, las autoridades e instituciones públicas y privadas.

Concomitante con lo expuesto, Venegas (2007), afirma que: “en los actuales momentos se hace necesario reconocer el valor de los centros educativos y el valor de los educadores, toda vez que son dos elementos que se interrelacionan en el proceso educativo y la calidad de éste proceso. La escuela constituye un centro, un espacio de aprendizaje, socialización, convivencia e interrelación”.

La comunidad educativa está estructurada por las familias, la escuela, más todas las instituciones y organizaciones que circundan al plantel educativo, instancias que son el soporte del hacer educativo, por lo tanto para que haya un excelente proceso enseñanza aprendizaje, los actores educativos tienen que trabajar en un todo armónico e interrelacionado.

## **2.2 La demanda de educación de calidad**

Sobre una educación de calidad Bustamante (2006), afirma: educar no es simplemente construir y montar eficientes máquinas realizativas o exitosos competidores en un mundo entendido como una carrera de ratas ávidas y

despiadadas. Finalmente será necesario entender que el concepto de ‘educación de calidad’ en el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una ‘vida de calidad humana’.

Sobre la calidad de la educación, Moráguez (2004), menciona que: se refiere a las características del proceso y a los resultados de la formación del hombre, condicionados históricamente y socialmente, y que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos imperantes en la sociedad que se trate.

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.

Según Giné (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 el siglo XXI habrá que educar, como afirma Filmus (1996), para la consolidación de la identidad nacional, para la democracia, para la productividad y el crecimiento, la integración y la equidad social. Alcanzar el perfil y las competencias profesionales que se desencadenan a partir de cada uno de estos ejes, en un contexto institucional educativo específico para liderar los procesos, constituirá el principal reto en las próximas décadas.

La OEI (1999), advierte que: el principal desafío para los Ministerios de Educación y las instituciones educativas será entonces, el de generar los ámbitos específicos de formación o profundización de las competencias profesionales para conducir la complejidad de los procesos en una sociedad cambiante e incierta, con sentido crítico, creatividad, sensibilidad a los cambios, con capacidad de reacción inmediata y sentido del humor.

Añade además que fundamentalmente habrá que instaurar niveles de mayor participación y consenso no sólo para la puesta en marcha de las transformaciones sino también para la formación profesional de los verdaderos protagonistas. Sólo así construiremos “políticas de Estado” para asegurar la institucionalización de los cambios en este mundo tan cambiante e inestable.

Todo proceso educativo es portador de una determinada calidad, que a su vez es inherente al ser del objeto: en este caso, en la educación la calidad puede ser mayor o menor en la medida que sus características se acerquen o alejen de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que imperen en una sociedad históricamente concreta.

## **2.3 Políticas educativas: Carta magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP**

### **Carta Magna**

Revisada la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por los ecuatorianos el 2008, sobre educación en sus diferentes artículos expresa:

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

**Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

**Art. 28.-** La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

**Art. 343.-** El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.

**Art. 346.-** Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

**Art. 347.-** Será responsabilidad del Estado:

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.

**11.** Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

**12.** Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

El Estado reconocerá a los niños y niñas, jóvenes y señoritas como actores estratégicos del desarrollo del país, garantizándoles: educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación, fomentando su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso a empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento, a través de la puesta en marcha de un proceso educativo de calidad en todas las instituciones educativas del país.

### **Plan Nacional de Desarrollo**

La SENPLADES en el boletín de prensa N° 163 de fecha, Quito, 5 de noviembre de 2009 publica el artículo titulado: **Ecuador cuenta con un nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013**, añadiendo: “La aprobación del Plan en el Consejo Nacional de Planificación constituye un hito en la aplicación de la Constitución; así como también para la consolidación de la democracia participativa”

El nuevo PLAN NACIONAL DE DESARROLLO para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación; en un acto realizado este 5 de noviembre, en el Palacio de Carondelet.

René Ramírez, Secretario Nacional de la SENPLADES, manifestó que “el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como

finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural”.

En cumplimiento a las disposiciones constitucionales, el Plan Nacional para el Buen Vivir deja abiertas las puertas e invita a la construcción de 14 planes de vida de las diferentes nacionalidades del país, así como, a la elaboración del Plan Regional de la Amazonía; y también en el marco de sus autonomías, recomienda a los Gobiernos Autónomos Descentralizados la articulación con este Plan y la actualización de sus instrumentos de planificación y prioridades de intervención territorial.

Además, destacó el Secretario Nacional que: “el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural, ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la SENPLADES, en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado y; sobre todo, con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos”.

Para asegurar la incorporación de los aportes ciudadanos a los contenidos del Plan Nacional para el Buen Vivir, se diseñó una metodología de facilitación y sistematización asociada a los lineamientos nacionales. Así, en cada mesa de trabajo se discutieron las políticas de cada objetivo nacional agrupadas en cada uno de los componentes de la Estrategia Territorial Nacional, de esta manera se indujo a la reflexión de las orientaciones nacionales desde las realidades zonales.

Para el periodo 2009 – 2013, una de las -principales innovaciones-del plan es la incorporación del ordenamiento territorial e identifica las principales intervenciones y proyectos estratégicos en los territorios; e incluye la desagregación y territorialización de indicadores que sirven de sustento para el diseño de política pública en función de la diversidad propia del país.

El Plan, además, refuerza la articulación entre la planificación nacional y territorial al identificar las dinámicas y particularidades específicas para la formulación de políticas públicas. El proceso de formulación de agendas para las siete zonas de planificación, permite identificar las necesidades de las poblaciones relacionadas a las cualidades, potencialidades y limitaciones de los territorios, así como desarrollar una propuesta de modelo territorial en el que se expresan los lineamientos para el uso del suelo y las intervenciones estratégicas articuladas a una propuesta nacional.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, ha sido conformado de tres partes fundamentales:

**Una primera parte** –conceptual-, “el Plan presenta las orientaciones y principios para un cambio radical orientados hacia el Buen Vivir, luego incorpora un diagnóstico crítico sobre los procesos económicos, sociales y políticos que han caracterizado al país en las últimas décadas, así como una lectura crítica de los primeros 31 meses de gobierno. Principalmente propone las transformaciones necesarias para alcanzar, en el mediano plazo, un nuevo modo de acumulación y redistribución para el Buen Vivir”.

**La segunda parte** – definición y concreción de políticas-, “el Plan desarrolla los contenidos de los 12 Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, actualizados en función de los contenidos constitucionales, los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2009, las agendas y políticas sectoriales y territoriales, las acciones e inversiones públicas y los aportes ciudadanos”.

En las partes anotadas se definen políticas y lineamientos de políticas necesarias para la consecución de metas que permitan hacer un seguimiento de los resultados logrados por el Gobierno.

Estas metas, validadas por las instituciones ejecutoras, rompen con la inercia burocrática e institucional y muestran el compromiso del gobierno nacional para cumplir con su propuesta de transformación.

**La tercera parte-instrumental-**y como parte de las innovaciones del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 se incluye la Estrategia Nacional Territorial, la misma que identifica y territorializa las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales. Se incluyen como anexos complementarios a la estrategia territorial una primera versión de las agendas zonales.

Estas constituyen un aporte para un proceso de discusión ampliado en el que progresivamente y en función de procesos de la información y la planificación territorial se brinde sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país.

El Plan incluye el desarrollo de criterios para la asignación de recursos a través de la formulación del Plan Plurianual de Inversiones. Cabe resaltar que la planificación y priorización de la inversión pública estuvo acompañada de un proceso de análisis, validación y jerarquización de programas y proyectos articulados a las estrategias de mediano plazo y a las políticas definidas en cada objetivo.

La parte instrumental del Plan Nacional para el Buen Vivir es una herramienta flexible y dinámica, que, además de los contenidos antes descritos, recopila los resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio plan en miras a garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias.

Herramienta que incluye además una opción de visualización geográfica y desagregación de indicadores a fin de proporcionar a los gestores de políticas públicas de instrumentos que, de primera mano, les permitan realizar

proyecciones de cobertura y ver los impactos que podrían tener sus programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

### **Las 12 estrategias de cambio**

La ruptura conceptual con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasman en una Estrategia de mediano plazo que busca construir una “bio-polis eco-turística”, cuyo desafío es concretar un nuevo modo de generación de riqueza y re-distribución post-petrolera para el Buen Vivir, la misma que define, para la primera fase de su aplicación durante el período 2009-2013.

- Democratización de los medios de producción, re-distribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización.
- Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.
- Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.
- Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana.
- Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.
- Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.
- Cambio de la matriz energética Juan León Mera No. 130 y Av. Patria. Edificio Corporación Financiera Nacional, CFN.
- Inversión para el Buen Vivir, a través de la vinculación del ahorro y la inversión en una macroeconomía sostenible.
- Inclusión, protección social y garantía de derechos en el marco del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.
- Sostenibilidad, conservación y conocimiento del patrimonio natural.

- Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización.
- Poder ciudadano y protagonismo social.

### **Los 12 objetivos nacionales:**

El Plan 2009 – 2013 planea en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de los siguientes 12 grandes objetivos nacionales para el Buen Vivir, actualizados bajo parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuestas de acción pública sectorial y territorial y, principalmente, con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional.

Objetivo 1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial, en la diversidad.

Objetivo 2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población.

Objetivo 4. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un medio ambiente sano y sustentable

Objetivo 5. Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

Objetivo 6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas

Objetivo 7. Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.

Objetivo 8. Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

Objetivo 9. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.

Objetivo 10. Garantizar el acceso a la participación pública y política.

Objetivo 11. Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.

Objetivo 12. Construir el Estado democrático para el Buen Vivir

## **El Buen Vivir:**

Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

El Buen Vivir es: “lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas”.

El Buen Vivir reconoce tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno –visto como un SER HUMANO UNIVERSAL y particular a la vez- valora como objetivo deseable.

Nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros –entre diversos pero iguales-, a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento y, con ello, posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido”.

## **Ley de Educación**

Ley No. 127. RO/ 484 de 3 de Mayo de 1983. Calificada con jerarquía y carácter de Ley Orgánica, dado por Resolución Legislativa No. 22-058, publicada en Registro Oficial 280 de 8 de Marzo del 2001. La ley de educación es la máxima normativa que rige la educación ecuatoriana, para su operatividad se cuenta con el Reglamento General a la Ley de Educación, la Ley en su estructura se divide en: títulos, capítulos y artículos, a continuación citamos sus principales lineamientos:

## **Objeto de la Ley**

Art. 1.- La presente Ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

## **Principios y fines**

Art. 2.- La educación se rige por los siguientes principios:

a) La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país;

b) Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;

c) Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho;

d) El Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;

e) La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El Estado garantiza la educación particular;

f) La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y esta abierta a todas las corrientes del pensamiento universal;

g) El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo;

h) La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;

- i) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y,
- j) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Art. 3.- Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f) Atender preferentemente la educación pre escolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas,

privadas y de la comunidad en general, la Ley de Educación es el cuerpo legal que dinamiza y hace operativa en la práctica educativa todo el proceso, su cumplimiento, es un gran aporte para elevar los niveles de calidad en educación su incumplimiento trastoca la calidad y es motivo de sanción para quien la infringe. .

### **Plan Decenal de Educación: 2006 – 2015**

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo. El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015), 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.

Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006. El Presidente Constitucional de la República, Alfredo Palacio, ha convocado a Consulta Popular para el 26 de noviembre de 2006, la aprobación de las ocho políticas educativas de este plan de tal manera que se conviertan políticas de Estado.

El objetivo general del plan decenal es: Garantizar el cumplimiento de la visión y misión del sistema educativo a través de diseñar, mantener e implementar políticas de estado sostenibles que permitan su transformación durante la próxima década.

El Plan Decenal de Educación está estructurado con 8 políticas que a continuación se citan:

**POLÍTICA 1:** Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad.

**POLÍTICA 2:** Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

**POLÍTICA 3:** Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

**POLÍTICA 4:** Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.

**POLÍTICA 5:** Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.

**POLÍTICA 6:** Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

**POLÍTICA 7:** Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

**POLÍTICA 8:** Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

## **DINAMEP**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, DINAMEP (2009), su planificación anual la fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación – SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

La DINAMEP (2009) “investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente. y a los aprendizajes de los estudiantes”; para lo cual debe cumplir, entre otras 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.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas 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.

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de

Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- **Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales
- **Permanente:** funciona todo el año escolar
- **Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
- **Gratuita:**, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversiones la preparación del docente

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país, procurando que la oferta de capacitación llegue a todos los rincones de la patria y se beneficien todos los docentes y consecuentemente todos los estudiantes del Ecuador.

#### **2.4 Políticas micro institucionales**

Para ilustrar de mejor manera, las política micro institucionales tomamos como referente lo que escriben Valdivieso (1999) y Torres (2000), sobre las concreciones curriculares, documentos donde se perfila las políticas micro institucionales de los planteles educativos del país.

Torres (2000), expresa: “el planeamiento y la estructuración del sistema educativo es responsabilidad del Estado y específicamente del Ministerio de Educación, el diseño curricular base ocupa el primer nivel de concreción del currículo, formulado desde el nivel central, que constituye el mínimo obligatorio, tiene carácter descriptivo y orientados, representa el máximo grado de apertura, pretende ser una guía válida para todos los centros educativos y maestros del ciclo correspondiente”.

Ministerio de Educación (2010), “En la actualidad el currículo base para la Educación General Básica del país esta precisado en los módulos de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010”.

Explica, Valdivieso (1999), que el segundo nivel de concreción curricular, “consiste en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional en donde los

equipos docentes de los diferentes departamentos elaboran los proyectos curriculares del centro, adecuado a las necesidades y situaciones de los alumnos”.

En referencia al tercer nivel de concreción Torres (2000), dice: “son las programaciones que los profesores elaboran en forma sistemática, tomando en cuenta las características particulares de cada grupo de alumnos/as constituye el referente inmediato del currículo en acción que se desarrolla en el aula”.

Es el segundo y tercer nivel de concreción curricular en el que se plasman las políticas micro institucionales, seguidamente presentamos los formatos que sirven de guía para la elaboración de los instrumentos curriculares del segundo y tercer nivel de concreción curricular:

La DINAMEP (2000), facilita el formato para la elaboración del Proyecto Curricular Institucional: PEI o Plan Estratégico: (segundo nivel de concreción curricular)

- Datos informativos.
- Diagnóstico situacional: (se recoge la información a través del currículo comunitario para el sector rural y/o FODA, marco lógico, etc, para el sector urbano)
- Antecedentes.
- Justificación.
- Misión Institucional.
- Visión Institucional.
- Objetivos: general y específicos.
- Metas.
- Políticas.
- Estrategias.
- Recursos: humanos, materiales, técnicos y económicos.

- Criterios de evaluación.
- Diseño de proyectos y microproyectos.
- Anexos.

Valdivieso (1999), facilita el formato para la elaboración del Proyecto Curricular Institucional: PCI, que proviene de dos vertientes: el currículo existente a nivel nacional y la realidad del contexto institucional:(segundo nivel de concreción curricular)

- Datos informativos.
- Diagnóstico situacional. (de aula)
- Objetivos de la Educación Básica.
- Destrezas.
- Contenidos.
- Estrategias metodológicas.
- Recursos.
- Evaluación.
- Distribución de unidades didácticas.

Cabe señalar que el esquema presentado en la actualidad debe ser adaptado a la estructura curricular de la Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010.

El Ministerio de Educación (2010) en los módulos Actualización y fortalecimiento propone los requerimientos para la elaboración de la planificación didáctica que corresponde al tercer nivel de concreción curricular, a la vez explica que:

“La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales”.

Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

- Datos informativos.
- Objetivos educativos específicos.
- Destrezas con criterio de desempeño.
- Estrategias metodológicas.
- Indicadores esenciales de evaluación.
- Recursos.
- Bibliografía.

Cabe recalcar que la Actualización y Fortalecimiento Curricular hace énfasis en la microplanificación curricular o el Plan de Clases y la planificación didáctica se la elabora por bloques curriculares.

## **2.5 Síntesis**

El entorno educativo abarca los elementos que tienen que ver con el bienestar escolar y consecuentemente con el bienestar colectivo, como elemento importante está el bienestar socio – emocional del niño/a, proceso que tendrá un efecto significativo durante la vida adulta de éste.

El entorno educativo positivo se conforma por: la creación de un ambiente de trabajo, la creación de un clima afectivo, la estimulación y el refuerzo a la participación y un adecuado reconocimiento e interpretación de patrones de comportamiento grupal.

El entorno escolar positivo abre la escuela a la comunidad, a la tecnología, diversifica las prácticas pedagógicas, fundamentando la participación activa del alumno en la construcción de sus conocimientos.

En la comunidad educativa, la escuela difunde la práctica solidaria, a través de la participación estudiantil, de docentes e instituciones, en actividades

colaborativas. La comunidad educativa está conformada, por todos los actores educativos, siendo la escuela el centro de desarrollo humano, de aprendizaje, convivencia e interrelación.

La calidad de la educación es sinónimo de calidad de vida, consecuentemente la calidad tiene que ver con los resultados de formación del hombre a través de la adquisición de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes equiparables con el desarrollo de competencias, válidas para la vida adulta.

El país en la última década ha vivido un proceso de transformación socio – político – administrativo, a través de la vivencia de procesos democráticos que han dado lugar al advenimiento de un novísimo ordenamiento jurídico, es así que en el 2008 los ecuatorianos aprobamos una nueva Constitución de la República del Ecuador, concomitante con éste proceso y la consolidación de una nueva estructura orgánico institucional, da a luz instituciones como la SENPLADES, que estructura el Plan Nacional de Desarrollo, el Buen Vivir.

En el entorno educativo, la Ley de Educación, su reglamento y otras leyes conexas han sido reformadas, en razón de la nueva exigencia legal, se estructuran también el Plan decenal de Educación conformado por 8 políticas.

Desde el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación, a través de la DINAMEP, en cumplimiento de la política 7 del Plan Decenal, investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el sistema de formación docente y capacitación continua del Magisterio en el país.

A más de las políticas macro y la modificación y/o elaboración de un nuevo cuerpo jurídico que garantiza una vida en Democracia, las instituciones educativas acorde a sus contextos, elaboran instrumentos curriculares en los niveles meso y micro,

En el segundo nivel de concreción curricular, a nivel institucional, los docentes y más actores de la comunidad educativa dan direccionalidad al proceso educativo del plantel con la construcción del Proyecto educativo institucional y el Proyecto Curricular Institucional.

El tercer nivel de concreción curricular es de responsabilidad exclusiva del docente de aula, él o ella construyen la Planificación Didáctica y el Plan de Clase, los instrumentos citados en los niveles meso y micro en la actualidad son elaborados en base a los lineamientos de la Actualización y fortalecimiento de la Reforma Curricular para la educación Básica.

### **CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente**

#### **3.1 Definición**

La importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional, como destaca Sánchez (2001) cuando al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como “un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, DINAMEP (2009), es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en Educación Inicial y Educación Básica, en el país,

como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación.

Esta División, la DINAMEP (2009), se encuentra elaborando proyectos de mejoramiento en la formación inicial, tanto de Educación Inicial y de Básica. En la actualidad se encuentra en la ejecución de estudios en el campo de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar los perfiles profesiográficos de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente. Nos hallamos comprometidos en la Política No. 7 del Plan Decenal de la Educación que trata la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico.

Su planificación anual la fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPA, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

Los funcionarios que laboran en la -DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

### **3.2 Competencias profesionales.**

La OEI en un estudio de Fernández (2000) sobre las competencias docentes dice: En las dos últimas décadas ha irrumpido con fuerza en las áreas de Gestión de los Recursos Humanos y de la Educación una nueva palabra clave: Competencia. Los propósitos de muchos programas educativos ya no están definidos en función de objetivos sino de competencias. Las características que definen un cargo se describen por competencias. A las personas se les evalúa para indagar si tienen suficiencia para optar a un título o un puesto de trabajo por las competencias que demuestran. Competencia es un término globalizado.

De acuerdo a lo expuesto, Torres (2007), cita: las competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia serían: 1. Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general. 2. Competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje. 3. Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje. 4. Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

Añade, Torres, la profesión docente se debe caracterizar por que el profesor debe tener entusiasmo (vivir plenamente lo que hace de forma que lo transmita a los alumnos), optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto y contención (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades. Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de maestro.

En el año 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos y/o competencias: MEC (2000)

- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.
- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo

diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

- Capacidad profesional como diseñador del microcurrículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.
- Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

Torres, (2007) determina: que el profesor como un mediador de los aprendizajes, se debe considerar: “que es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible; Establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, metacognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo; Planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interactuar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo; Procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles; Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad; Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos; Desarrolla los valores y actitudes positivas”

Las competencias para el desempeño profesional, exigido en los tiempos actuales se determina con una suma de habilidades y destrezas en el campo didáctico, pedagógico, curricular, personal, humano, psicológico, científico, tecnológico, de lenguas, que hacen al docente<sup>4</sup> competente y eficaz en su

desempeño profesional, es decir presto para hacer a sus estudiantes seres capaces y competentes para enfrentar retos en los actuales momentos.

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

“La Educación debe facilitar a todos, lo antes posible el pasaporte para la vida, que le permitirá comprenderse mejor a sí mismo, entender a los demás y participar así en la obra colectiva y la vida en sociedad” Delors (1996).

Añade Delors (1996), el segundo aspecto se refiere a los principios de la Educación: La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

**Aprender a conocer**, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias.

**Aprender a hacer** a fin de adquirir no solo una calificación profesional, sino más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

**Aprender a vivir juntos** desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia respetando los valores del pluralismo, comprensión mutua y paz.

**Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esta concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas,

tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas. Delors (1996).

En este texto se establecen algunos lineamientos fundamentales: (1) El Aprendizaje no es sólo cognitivo sino desarrollo de aptitudes, capacidades, competencias para hacer, ser y convivir; (2) Estas cuatro dimensiones del aprendizaje deben considerarse como un todo. No están aisladas en el hecho educativo sino que conforman una totalidad. Deben globalizarse los aprendizajes; (3) Estos aprendizajes están en función de una vida más plena, con más posibilidades y libertad, para la convivencia y para producir en equipo, para disfrutar del sentido estético, de las capacidades físicas, de lo espiritual; (4) El ser, el conocer, el hacer y el convivir se aprenden o se desarrollan y deben orientar las reformas educativas y los programas de estudio.

Los cuatro pilares son estructuras cognitivas que impulsan el hacer educativo hacia un nivel superior, cimientos que tienen que ser perfeccionadas durante el proceso formativo y formador de los estudiantes que amplían a cada instante la frontera de sus conocimientos, para construir un espacio confortable en armonía con los demás, compartiendo lo que sabe, siendo más en cada instante.

La educación durante toda la vida se presenta como entre una de las llaves de acceso al siglo XXI. Esta noción va más allá de la distinción tradicional de educación básica y educación permanente, y responde al reto de un mundo que cambia rápidamente. Pero esta afirmación no es nueva, puesto que en anteriores informes sobre educación ya se destacaba la necesidad de volver a la escuela para poder afrontar las novedades que surgen en la vida privada y en la vida profesional. Esta necesidad persiste, incluso se ha acentuado, y la única forma de satisfacerla es que todos aprendamos a aprender.

Además surge otra obligación que, tras el profundo cambio de los marcos tradicionales de la existencia, nos exige comprender mejor al otro, comprender mejor el mundo. Exigencias de entendimiento mutuo, de diálogo pacífico y, por qué no, de armonía, aquello de lo cual, precisamente, más carece nuestra sociedad.

En efecto, la Comisión de la UNESCO (1972), piensa en una educación que genere y sea la base de este espíritu nuevo, lo que no quiere decir que haya descuidado los otros tres pilares de la educación que, de alguna forma, proporcionan los elementos básicos para aprender a vivir juntos.

**Lo primero, aprender a conocer.** Pero, teniendo en cuenta los rápidos cambios derivados de los avances de la ciencia y las nuevas formas de la actividad económica y social, conviene compaginar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de estudiar afondo un número reducido de materias. Esta cultura general sirve de pasaporte para una educación permanente, en la medida en que supone un aliciente y sienta además las bases para aprender durante toda la vida.

**También, aprender a hacer.** Conviene no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio y, en un sentido más amplio, adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles, y que facilite el trabajo en equipo, dimensión demasiado olvidada en los métodos de enseñanza actuales. En numerosos casos esta competencia y estas calificaciones se hacen más accesibles si alumnos y estudiantes cuentan con la posibilidad de evaluarse y de enriquecerse participando en actividades profesionales o sociales de forma paralela a sus estudios, lo que justifica el lugar más relevante que deberían ocupar las distintas posibilidades de alternancia entre la escuela y el trabajo.

**Por último, y sobre todo, aprender a ser.** Este era el tema dominante del informe Edgar Faure publicado en 1972 bajo los auspicios de la UNESCO. Sus recomendaciones conservan una gran actualidad, puesto que el siglo XXI, nos exigirá una mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Otra obligación destacada por este informe, es no dejar sin explorar ninguno de los talentos que, como tesoros, están enterrados en el fondo de cada persona. Citemos, sin ser exhaustivos, la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás, el carisma natural del dirigente, e t c. Todo le viene a confirmar la necesidad de comprenderse mejor a uno mismo.

La Comisión de la UNESCO (1972), se ha hecho eco de otra utopía: la sociedad educativa basada en la adquisición, la actualización y el uso de los conocimientos. Estas son las tres funciones que conviene poner de relieve en el proceso educativo. Mientras la sociedad de la información se desarrolla y multiplica las posibilidades de acceso a los datos y a los hechos, la educación debe permitir que todos puedan aprovechar esta información, recabarla, seleccionarla, ordenarla, manejarla y utilizarla.

Por consiguiente, la educación tiene que adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin dejar de transmitir por ello el saber adquirido, los principios y los frutos de la experiencia.

Por último, ¿qué hacer para que, ante esta demanda cada vez mayor y más exigente, las políticas educativas alcancen el objetivo de una enseñanza a la vez de calidad y equitativa? La Comisión se ha planteado estas cuestiones con respecto a los estudios universitarios, los métodos y los contenidos de la enseñanza como condiciones necesarias para su eficacia.

Concomitante con las aspiraciones de la UNESCO, a través de su comisión, está el apoyo que la sociedad se ve obligada a brindar como aporte a la educación: su aporte al desarrollo de la política pública en materia educativa, con la finalidad que estudiantes se empoderen y cultiven los cuatro pilares fundamentales propuestos por Delors.

### **3.4 Competencias profesionales docente**

Tenti (2007), en su libro: El oficio del docente, hace referencia al nuevo perfil del docente, frente a todos los cambios existentes en la actualidad: “debe estar abierto a las demandas de los padres y sociedad más amplia sobre: para qué, y cómo se educa a las nuevas generaciones, con una permanente preocupación de los procesos de aprendizaje y también del afecto que debe brindar a los alumnos”.

Fernández (1996), respecto a las competencias profesionales sostiene que: “el conocimiento se ha vuelto dinámico, y ello compromete a inducir destrezas y estrategias a los alumnos. La relación entre lo que se sabe y lo que se es capaz de aprender cambia día a día, y nos acercamos al aprendizaje a lo largo de la vida. Ante estos incesantes cambios debemos tomar una actitud de estar al día, prepararnos para los cambios y no establecer puntos de llegada sino procesos de evolución”.

Fernández (1996), se ratifica en su pronunciamiento al afirmar que: “se precisan nuevos profesionales del aprendizaje, con un papel y un estatus redefinidos. Los profesionales de la educación deberán reorientar sus objetivos en función de la cultura circundante, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite”.

A tenor de las actuales circunstancias tecnológicas, culturales y sociales, el profesor deberá responder a los objetivos de la educación de las generaciones del siglo XXI. Siguiendo a Salinas (1996) estos objetivos son:

“Preparar para un trabajo cada vez más versátil, capaz de responder a las cambiantes necesidades, mediante las destrezas básicas necesarias (educación para el empleo); Entender la realidad que a uno le toca vivir y entenderse uno mismo, cambiar al aprendizaje de cómo vivir en una sociedad tecnificada (educación para la vida); Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el mundo); Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto-desarrollo); Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera”.

En estos objetivos hay una clara presencia de los nuevos medios de información y comunicación, así como del desarrollo del análisis crítico y de la creatividad. Esto hace necesarias ciertas destrezas y capacidades a la hora de manejar estas potentes herramientas, dado que la capacitación tecnológica del profesorado se está convirtiendo en un imperativo en consonancia con nuestro tiempo y dejando de lado prejuicios y resistencias infundadas que nos puedan hacer creer que las nuevas tecnologías puedan desplazar o suplantar el papel de los docentes. Lo que sí se afirma cada vez con mayor fuerza es que el profesor con dominio de nuevas tecnologías desplazará al profesor que no tenga dicha capacidad.

Podemos anotar algunas competencias tecnológicas básicas en la profesión docente que potencian nuestro desarrollo profesional en el siglo XXI citadas por Salinas (1996):

- Tener una actitud crítica, constructiva y positiva hacia las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), ya que forman parte de nuestro tejido social y cultural.
- Conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente.
- Aplicar las NTIC en el ámbito educativo tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el aula.
- Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con NTIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos (multimedia, páginas web...) y que conviertan el aula en un laboratorio desde el que fomentar el protagonismo y la responsabilidad en los alumnos.
- Utilizar con destreza las NTIC, tanto en actividades profesionales como personales.
- Integrar las NTIC en la planificación y el desarrollo del currículo como recurso didáctico mediador en el desarrollo de las capacidades del alumno, fomentando hábitos de indagación, observación, reflexión y autoevaluación que permitan profundizar en el conocimiento y aprender a aprender.
- Promover en los alumnos el uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como fuente de información y vehículo de expresión de sus creaciones.
- Desempeñar proyectos de trabajo colaborativo (listas de discusión, debates telemáticos, cursos de formación *on line*...) con una actitud solidaria, activa y participativa.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a la nueva generación es para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado.

Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro.

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

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, DINAMEP (2000) establece las necesidades de formación de los docentes en el país:

- Formar docentes que orienten la educación preprimaria y primaria y en áreas especiales de estos niveles, de acuerdo con el desarrollo biopsico-social del niño y las demandas socioeconómicas y culturales de la nación ecuatoriana.
- Constituirse en centros de capacitación y perfeccionamiento docente de los profesores de los niveles de educación preprimaria, primaria y áreas especiales de la zona de influencia del IPED.
- Realizar investigaciones e innovaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación básica.
- Establecer un sistema de medición de logros, rendición de cuentas, sobre la calidad de sus instituciones formadoras de maestros en relación con las necesidades de desarrollo nacional y con la participación de los padres de familia.
- Elaborar instrumentos para evaluar el desempeño de los formadores de maestros y personal administrativo de los IPED para mejorar la calidad de la formación docente.

- Diseñar y desarrollar el currículo institucional de formación y capacitación docente con autonomía pedagógica en relación con el contexto socio-económico local y nacional.
- Difundir las diferentes innovaciones pedagógicas y científicas obtenidas a través de eventos académicos realizados por los institutos pedagógicos a nivel local, provincial y nacional.
- Implementar mecanismos de gestión administrativa con la finalidad de mejorar los recursos humanos y materiales para un eficiente cumplimiento de la función docente.

Respecto a las necesidades de formación docentes González (2009), sostiene que: “el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo”.

El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

Añade que: El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

Las necesidades de formación docente son múltiples y van desde vacíos de carácter conceptual, procedimental y actitudinal, que deben ser tratados desde los Institutos y Universidades, proceso que debe ser reforzado en el desarrollo del desempeño docente, desde el Ministerio de Educación a través de las

instancias pertinentes que faciliten una permanente capacitación al magisterio, convirtiéndole en un cuerpo colegiado con múltiples competencias.

### **3.6 Síntesis**

La formación docente es un proceso permanente y continuo de mejora profesional, desarrollado en base a las necesidades de los docentes. En el país el estamento encargado de la capacitación y/o profesionalización docente es la DINACAPED, para satisfacer la demanda de una educación de calidad, acorde a las exigencias de la época.

La formación docente da como resultante, docentes que a su haber tienen competencias tales como: conocimiento de la materia, competencias didáctico - pedagógicas, , sociales, psicológicas, de los procesos de aprendizaje, competentes en lenguajes, herramientas y materiales, características personales: autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

Las competencias citados dan lugar a los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI que son: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, siendo entonces la educación una de las llaves de acceso al siglo XXI.

Así se perfila una educación de calidad y calidez para ingresar al Siglo XXI, pero no basta con ello, a las competencias se debe dar un valor agregado al desempeño del rol docente: ser abierto a las demandas y exigencias de los actores educativos y sociedad, preocupación permanente por los aprendizajes de los estudiantes y el afecto que debe facilitarles, parte última que nos devolverá en parte nuestra condición de seres humanos.

## **4. METODOLOGÍA**

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

Para el desarrollo del presente estudio se utilizó un enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos en un mismo estudio, que responde al planteamiento del problema, combinación válida, desde generar un instrumento cuantitativo, fundamentado en datos cualitativos: desarrollo del marco teórico referencial, investigación de campo, análisis, interpretación y discusión de los datos numéricos recogidos, el enfoque cuantitativo permitió que los datos obtenidos se expresen en frecuencias y porcentajes a través de los estadísticos, para responder al planteamiento del problema se utilizaron los siguientes métodos:

- El método descriptivo, permite describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan, facilitando, demostrar la orientación y metodología del objeto de investigación.
- El método de la inducción permitirá configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones.
- El método de la deducción, para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. La inducción y la deducción contribuyen a generalizar lógicamente los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso de investigación.
- El método analítico, con el cual se posibilita la desestructuración del objeto de estudio en sus partes y la explicación de la validez de la información recopilada.
- El método sintético, que nos permite ir del todo a las partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementarán

el conocimiento de la realidad que facilitarán la comprensión del objeto de estudio.

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

La población participante, fue sugerida desde la Escuela de Ciencias de la Educación por el equipo de planificación de la UTPL, considerando a titulados en la provincia de Morona Santiago, del cantón: Sucúa, con la finalidad de determinar la situación laboral actual, durante el período 2005 – 2010.

Los participantes fueron 2 directores de escuelas y 14 titulados en el quinquenio 2005 – 2010.

#### **4.3 Instrumentos y recursos**

##### **Instrumentos**

Los cuestionarios, instrumentos técnicos, utilizados en la investigación de campo, fueron tomados de la ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Instrumentos adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional. Se trabajó con dos cuestionarios:

Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, instrumento que consta de 21 preguntas mas datos de clasificación, se adjunta en anexos.

Cuestionario 2: Empleadores/directivos de instituciones educativas, instrumento estructurado con once preguntas, se adjunta en anexos,

## Recursos

**Humanos:** para el desarrollo de la presente investigación, la población participante se estructuró con 14 titulados en la UTPL, durante los años 2005 a 2010, y dos directivos institucionales, cuyos datos se detallan a continuación:

CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO EN EL QUE LABORA
MOS 89	Tobar Medranda Aidé Concepción.	Esc. Atahualpa
MOS 90	TsereJuwaWashikiat Pedro.	MIES
MOS 91	Villavicencio Ovando Lila Patricia.	Esc. Mercedes Navarrete
MOS 92	Ávila Córdova María del Pilar.	CEB. Julio Padilla
MOS 93	Barahona Amón Cleofé Herminia.	Esc. Francisco González
MOS 94	Bermeo Ávila Rosa Clotilde.	CEB. Julio Padilla
MOS 95	Calle Gutiérrez Gladyz Esmeralda.	CEB. Julio Padilla
MOS 96	Espinoza León Norma Margarita.	PRONEPE. Ed. Inicial
MOS 97	Rivera Silva Olga Sofía.	CEB. Julio Padilla
MOS 98	Rodríguez Rojas Elvia Yolanda.	CEB. Miguel Cordero
MOS 99	Samaniego Zumba Rosa Felicia.	CEB. Julio Padilla
MOS100	Saula Carvajal Juana Francisca.	CEB 13 de Abril
MOS 101	Ulloa Maldonado Luis Alejandro.	Supervisión de Educación UTE 2
MOS 102	Vásquez Nery.	Esc. Miguel Cordero

Fuente: Escuela CCEE UTPL  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Además se aplicó el cuestionario a Directivos de dos instituciones educativas de nivel Básico:

- Sor María Heras, Directora de la escuela Fiscomisional Mercedes Navarrete.
- Lcdo. Estalin Manuel Zambrano Mendoza, Director de la escuela Miguel Cordero Dávila.

### **Materiales**

Los recursos materiales utilizados son los que se detallan a continuación:

- Catorce cuestionarios a aplicados a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Dos cuestionarios a aplicados a directivos de las instituciones educativas.
- Un ordenador, impresora.
- Cámara fotográfica.
- Material de oficina, impresiones de texto, Xerox copias.

### **Económicos**

Para la presente investigación se incurrió en el consumo de:

- Transporte para localización de los titulados en sus lugares de trabajo.
- Material de oficina.
- Impresión de fotos.
- Copias Xerox.
- Encuadernación.
- Imprevistos

#### **4.4 Procedimiento**

Al haberse iniciado en la Universidad, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación un proceso de replanteamientos y reformulaciones, que marcarán el hito para contar con profesionales competentes acorde a las demandas de la sociedad y época actual, proceso que demanda de manera urgente reflexionar desde varios enfoques, uno de ellos es la presente propuesta de investigación.

En el Seminario de Fin de Carrera se facilitó el tema y el procedimiento que es ratificado a través de la guía didáctica, con orientaciones para el desarrollo del proceso de investigación y elaboración del informe final en los tiempos establecidos.

El trabajo de grado inicia con el desarrollo de la introducción, acápite en el que se expone el problema y se justifica la investigación. Se continúa con la estructuración del Marco Teórico en sus tres capítulos, sustento científico, construido a través de consultas a diversas fuentes en impresos y virtual.

La investigación de campo actividad posterior a la elaboración del Marco Teórico, nos permitió contactarnos con los 14 titulados y 2 directivos institucionales para la aplicación de los cuestionarios, instrumentos que nos permitieron recabar información, para configurar los apartados de: Metodología, Análisis y tratamiento de la información, establecer las Conclusiones y Recomendaciones, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Universidad para la estructuración del Informe Final.

## **5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.**

### **5.1. Resumen de datos**

#### **CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

En relación a datos consignados en la tabla 1; la menciones en pregrado, que más demanda ha tenido en los últimos cinco años es la de Educación Básica, 13 estudiantes se titularon en la mención, equivalente al 92.9%, 1 estudiante se tituló en Ciencias Humanas y Religiosas.

Referente a los Postgrados los titulados intervenidos: 3 afirman haber obtenido la titulación en maestría en Gerencia y Liderazgo Institucional, equivalente al 21.4%, 11 titulados no contestan; 2 titulados, equivalente al 14.2% han realizado estudios en un Diplomado, 12 titulados no contestan.

La tabla 2a, De los titulados, nos proporciona los siguientes resultados: 10 se desempeñan como docentes en el sector urbano, equivalente al 71.4%, 4 en el sector rural, con un equivalente al 28.6%.

La tabla 22, hace relación al género, permite establecer que: de los 14 titulados, 2 pertenecen al sexo masculino, equivalente al 14,3%, al sexo femenino, pertenecen 12 tituladas equivalente al 85.7%.

La tabla 23, correlaciona el sexo y la edad de los titulados: En relación a la edad de los 14 tituladas/os, se observa que: 12 pertenecen al sexo femenino; 3 de ellas equivalente al 21.4% sus edades fluctúan entre 31 a 40 años de edad; 9 equivalente al 64.2% tienen edades comprendidas entre 41 a 50 años. De los titulados que pertenecen al sexo masculino, 1 equivalente al 7.2% tiene una edad comprendida entre 41 a 50 años de edad, 1 no contesta con un porcentaje equivalente al 7.2%.

## **SITUACIÓN LABORAL**

La tabla 2, se relaciona con la situación laboral actual, permite establecer que: de los catorce titulados, 11 trabajan como docente, con un equivalente al 78%, 1 titulado trabaja en un espacio administrativo: Supervisor de Educación, equivalente al 7.1% y un titulado labora en el MIES, equivalente al 7.1%.

La tabla 2b, permite establecer que: 11 titulados han trabajado como docentes equivalente al 78.6%, antes de alcanzar la titulación, 1 titulado no ha trabajado como docente, equivalente al 7.2%, 2 no contestan, equivalente al 14.2%.

La tabla 2c, permite determinar que 2 titulados trabajan no laboran en docencia, equivalente al 14.2%, 12 titulados ejercen la docencia, en educación básica, equivalente del 85.7%.

La tabla 2d, se relaciona con el desempleo, permite establecer que: 1 titulado continúa estudiando en otra área del conocimiento, equivalente al 7.2%, 13 titulados no contestan, laboran como docentes, equivalente al 92.8%.

La tabla 4, establece que 13 titulados, equivalente al 92.8%, trabajan en el ámbito de su especialidad, 1 titulado no desempeña la docencia, presta sus servicios, en una instancia pública que no es educativa, equivalente al 7.2%.

La tabla 4a, desglosa los ámbitos en los que se desempeñan los titulados, en docencia: 1 en: primer año de básica, equivalente al 7.2%, 11 titulados de primero a décimo años, equivalente al 78.4%, 1 ejercía la docencia en Ciencias Humanas y Religiosas, equivalente 7.2% y 1 no contesta, equivalente al 7.2%.

La tabla 7 determina el tiempo de labor en docencia de los titulados: de 0 – 5 años 4 titulados, equivalente al 28.4%; 6 – 10 años 1 equivalente al 7.2%; de

11 – 15 años, 1 equivalente al 7.2%; 15 o más años 7 titulados equivalente al 50%; 1 titulado no contesta equivalente al 7.2%.

La tabla 8, pregunta: cuándo inició sus estudios, estuvo trabajando como docente, 12 titulados afirman que sí, equivalente al 85.8%; 2 titulados equivalente al 14.2% no ejercían la docencia.

El tiempo que tardó el titulado(a) en conseguir su primer empleo como docente: tabla 8a, fluctuó entre: 1 – 2 años 1 titulado equivalente al 7.2%; 2 0 más años 1 titulado con un porcentaje del 7.2%, 12 no contestan, equivalente al 85.6%.

La tabla 14, permite establecer el tiempo en el que los titulados consiguieron su primer empleo en un puesto de trabajo no docente, desde que obtuvo la titulación: de 0 – 1 años 5 titulados equivalente al 35.7%; 1 – 2 años y 2 o más 1 frecuencia, equivalente al 7.2% respectivamente, 7 titulados no contestan equivalente al 50%, equivalente al 50%.

La tabla 15 establece el tiempo que el titulado ha trabajado como docente desde la titulación, de cero años hasta los 11, 13 frecuencias, es decir el 92.8% se desempeñaba como docente, 1 titulado no contesta, equivalente al 7.2%.

La tabla 16, determina el tiempo de trabajo en un puesto profesional no docente, desde la obtención de la titulación, 0 años, 3 frecuencias equivalente al 21.4%, tardaron en trabajar en un puesto no docente, 11 no contestan equivalente al 78.6%.

La tabla 17 determina: si el trabajo actual o último empleo demandó de los titulados, cambiar su lugar de residencia, 1 frecuencia, equivalente al 7.2% afirma que sí, 9 casos afirman que no tuvieron que cambiar de residencia, equivalente al 64.2%, 4 casos no contestan equivalente al 28.6%.

La tabla 21 establece la mejora en las condiciones de vida, 11 de los titulados afirman su condición de vida definitivamente ha mejorado equivalente al 78.6%, 3 frecuencias, equivalente al 21.4%, no hay convencimiento absoluto.

## **CONTEXTO LABORAL**

La tabla 3: en que tipo de institución desarrolla/aba su trabajo, determina que 13 titulados, equivalente al 92.8%, labora en una institución de carácter fiscal, 1 caso no contesta, equivalente al 7.2%.

En la tabla 3a, hace relación al nivel en el que se desempeña el titulado, 1 caso, equivalente al 7.2%, labora en el nivel inicial, 11 titulados, trabajan en el nivel básico, 1 caso desarrolla su labor en el bachillerato, 1 caso no contesta, con un porcentaje del 7.2%.

La tabla 5 determina que con nombramiento laboran 9 titulados, equivalente al 64.2%, con contrato, laboran 4 titulados, equivalente al 28.6%, 1 caso no contesta, equivalente al 7.2%..

La relación laboral que está determinada en la tabla 6, a tiempo completo, 13 frecuencias equivalente al 92.8%, 1 caso no contesta, equivalente al 7.2%.

En cuanto al tipo de institución en la que el titulado desarrolla/aba su trabajo como no docente, datos de la tabla 9 son: administración pública 1 caso, equivalente al 7.2%, 1 caso en una empresa familiar equivalente al 7.2%, igual frecuencia y porcentaje en trabajador por cuenta propia, 12 casos no contesta, equivalente al 85,6%.

Respecto a la titulación exigida en la institución en la que trabaja/aba la tabla 10 permite observar los siguientes datos: de cuarto nivel: 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, de tercer nivel, 8 frecuencias equivalente al 57.1% y 5 casos no contesta, equivalente al 35.7%.

La tabla 11 cuestiona sobre el tipo de relación que tiene o tenía el titulado, se determina que: 5 frecuencias tiene una relación laboral indefinida, equivalente al 35.7%, laboral con duración determinada 3 frecuencias, equivalente al 21.4%, 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, no contestan 5 frecuencias equivalente al 35.7%.

La relación laboral es/era, datos signados en la tabla 12, tiene el siguiente detalle: a tiempo completo 9 frecuencias, equivalente al 64.2%, 5 frecuencias no contestan, equivalente al 35.7%.

El tiempo que los titulados llevan trabajando en el puesto actual, en años de acuerdo a la tabla 13, se determina: de 0 – 5 años 2 frecuencias equivalente al 14.2%, de 6 – 10 años y de 11 – 15 años: 1 frecuencia equivalente al 7.2% respectivamente, no contesta 8 frecuencias, equivalente al 57.1%.

## **NECESIDADES DE FORMACIÓN**

Las necesidades de formación de los titulados tiene relación con la comunicación con soltura en una segunda lengua, distinta al español, en la tabla 18 se ubica varias alternativas, entre lenguas extranjeras y una nativa, en la alternativa otras se ubica 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, 13 titulados, no se comunican en otra lengua, equivalente al 92.8%.

Respecto a la informática la tabla 19 establece: 12 de los 14 titulados manejan la informática a nivel de usuario, equivalente al 85.7%; 2 casos equivalente al 14.3%, no manejan la informática.

La tabla 20 presenta una gama de procesos de cursos, que en orden de prioridad e importancia los titulados los ubican: didáctica y pedagogía 12 frecuencia equivalente al 85.7%, 8 frecuencia en diseño y planificación curricular, equivalente al 57.1%, 7 frecuencias en manejo de herramientas

relacionadas con las TIC, equivalente al 50%, educación en valores 4 frecuencias equivalente al 28.6%, organización y gestión de centros educativos con 3 frecuencias, equivalente al 21.4%, otras sin especificación tiene 2 frecuencias, equivalente al 14.3%, temas relacionados con su área de formación 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, no me interesan 1 frecuencia, equivalente al 7.2%,

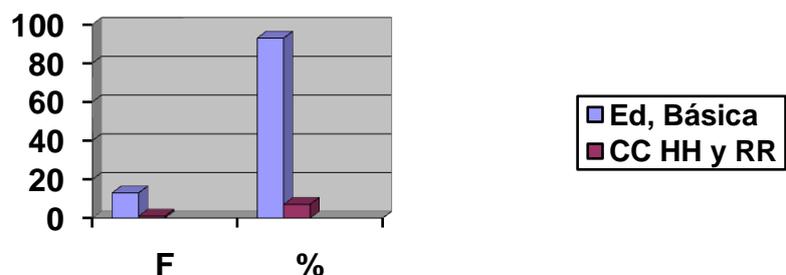
## 5.2. Análisis de resultados

Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, como objetivo general, permite la formulación de cuatro objetivos específicos que serán analizados e interpretados considerando la triangulación de datos: los obtenidos en la investigación de campo, marco teórico y el criterio de las investigadoras.

### CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Para el análisis del primer objetivo: Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, del cuestionario aplicado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, tomamos los ítems: 1, 2a, A1, A2, A3 y A4

GRÁFICO 1. TABLA 1 PREGRADO

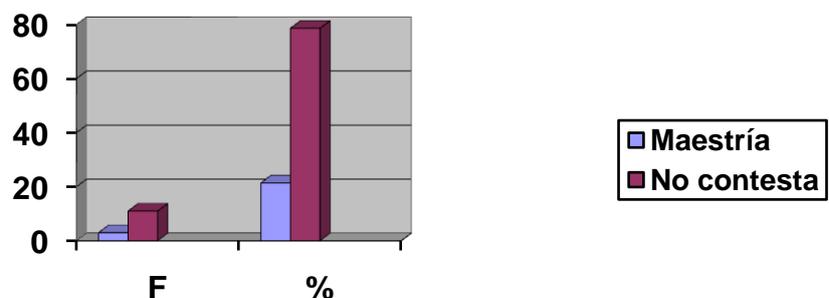


Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

En relación a datos consignados en la tabla 1; De las menciones o especialidades de pregrado, que oferta la Universidad, la que más demanda ha tenido en los últimos cinco años es la de Educación Básica, 13 estudiantes se titularon en la mención, equivalente al 92.9%, 1 estudiante se tituló en Ciencias Humanas y Religiosas, la opción por Educación Básica tiene su razón de ser, se ha ampliado la oferta laboral a diez años en los planteles educativos, muchos de ellos se han convertido en Centros de Educación Básica en todo el país y la oferta laboral se ha ampliado.

Con la modalidad de nombramiento, documento que da estabilidad laboral al docente y más beneficios de ley o por contrato, modalidad que se ha implementado en el Ministerio, para prestación de servicio por un tiempo determinado, con goce de los beneficios de ley mientras está en vigencia el contrato, modalidades de ejercer la docencia tanto en el área urbana como rural, en el sector público de manera singular, con la puesta en marcha del Plan Decenal de Educación, la vigencia de la Reforma Curricular Consensuada desde 1996, hasta el año 2010, de este año hasta la fecha se afianza la cobertura de los diez años de básica con la aplicación del la: Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica en todo el país, consecuentemente la oferta laboral en el nivel se ha ampliado y los titulados no han tenido mayores dificultades en conseguir trabajo.

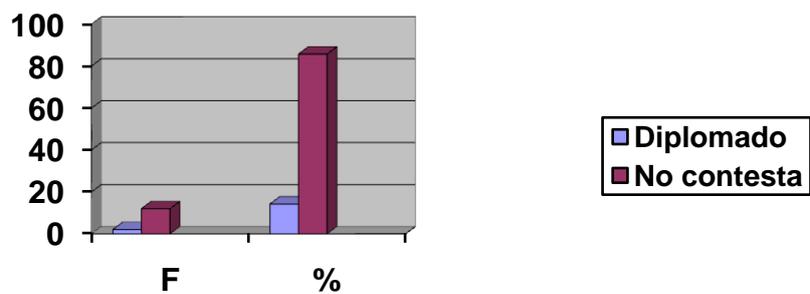
GRÁFICO 2. TABLA 1 POSGRADO



Fuente Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

Referente a los Postgrados los titulados intervenidos: 3 afirman haber obtenido la titulación en maestría en Gerencia y Liderazgo Institucional, equivalente al 21.4%, 11 titulados no contestan, lo que hace presumir que no han realizado estudios para el logro de una titulación de cuarto nivel, visto el número de encuestados, es palpable que los titulados no le dan el mérito profesional suficiente a esta mención, que es de gran importancia en el desempeño docente o como mérito para el desempeño de un cargo directivo en un plantel educativo, nivel académico que garantizará una eficiente labor educativa y profesional.

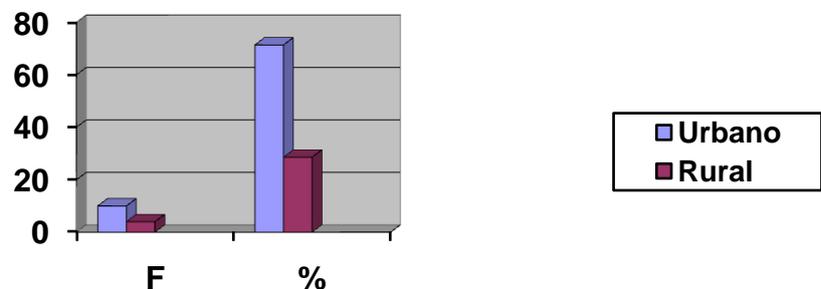
GRÁFICO 3: TABLA 1 ESPECIALIDAD/DIPLOMADO



Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Dos titulados, equivalente al 14.2% han realizado estudios en un Diplomado, 12 titulados no contestan, datos que nos hacen entender que no han realizado estudios, para lograr una Especialidad o Diplomado. Estudios de posgrado que han sido descuidados por los titulados que pese a conocer de la oferta académica de la universidad, no la consideran, en parte se justifica esta actitud por el costo económico que ello representa, ya que la mayoría de titulados son jefes de familia y tienen hijos a los que educar, luego ya alcanzada una ubicación en el magisterio la motivación disminuye o existe un compás de espera o descanso para reiniciar la labor académica. No se puede desconocer que un título de cuarto nivel está reconocido por la legislación educativa ecuatoriana y con ello el reconocimiento profesional y económico que ello significa.

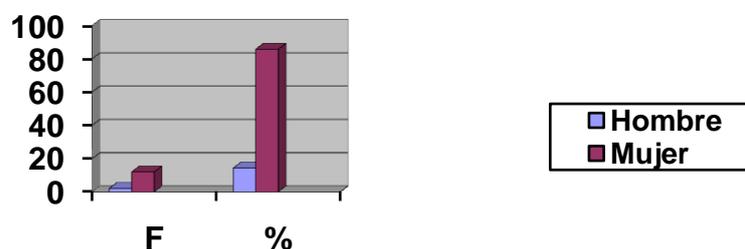
GRÁFICO 4: TABLA 2a SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes,2011.

La tabla 2a, De los titulados, nos proporciona los siguientes resultados: 10 se desempeñan como docentes en el sector urbano, equivalente al 71.4%, 4 en el sector rural, con un equivalente al 28.6%, frecuencias y porcentajes que soportan lo anotado en líneas anteriores sobre la ampliación de la oferta laboral y la preferencia por la mención en Educación Básica. El ejercicio de la docencia en el sector urbano y/o rural demanda de un gran sentido de responsabilidad y entrega a la tarea educativa sin embargo se debe hacer algunas consideraciones, los titulados que trabajan en el sector urbano, laboran con un solo año de básica, mientras que en el sector rural con varios por el tipo de plantel educativo que en su mayoría son unidocentes y/o pluridocentes, en cambio el estímulo es económico, en el sector rural el funcional es de un 10% y el número de alumnos por año no es abundante el sector rural la relación social- afectiva y de colaboración es más personalizada que en los planteles urbanos que la presencia de los padres se limita en muchos casos a la entrega de aportes económicos.

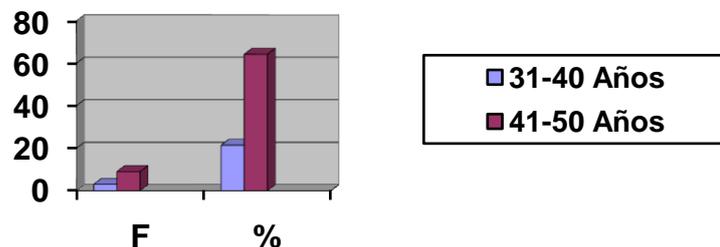
GRÁFICO 5: TABLA 22: A1, GÉNERO



Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

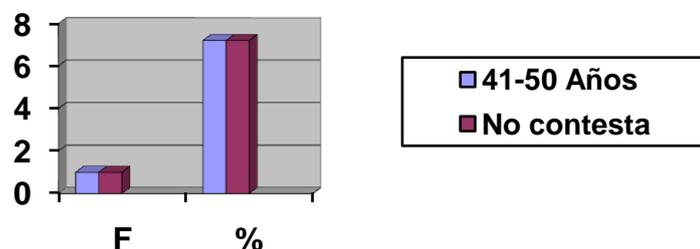
La tabla 22, hace relación al género, permite establecer que: De los 14 titulados intervenidos: 2 pertenecen al sexo masculino, equivalente al 14,3%, mientras que al sexo femenino, pertenecen 12 tituladas equivalente al 85.7%, confirmándose lo anotado en el acápite: El género y la profesión docente, que el porcentaje mayoritario de docentes en servicio son mujeres. Los datos de la tabla son coincidentes con la información que en el apartado se detalla, tomando los criterios de: Garzón (2004); Vaillant (2005); Navarro (2002); Siniscalco (2002); Laing (2003); afirman que el grupo mayoritario que presta sus servicios en el magisterio pertenece al género femenino. Es notoria la presencia de la mujer en este campo laboral, ella hace presencia en el aula como en el campo administrativo de los planteles y sí que lo hace bien, realidad que se palpa en los planteles educativos de básica. La participación de la mujer en educación ha dado buenos resultados, son las que como generalidad tiene a su cargo los primeros años, espacios educativos donde se ponen las bases para el éxito educativo del estudiante, la maestra es quien con amor materno hace posible lo imposible en el aula.

GRÁFICO 6: TABLA 23:A2, EDAD – GÉNERO FEMENINO



Fuente: Encuesta titulado sCC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

GRÁFICO 7: TABLA 23:A2, EDAD – GÉNERO MASCULINO



Fuente: Encuesta titulado sCC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La tabla 23, que correlaciona el sexo y la edad de los titulados nos dice: En relación a la edad de los 14 tituladas/os, se observa que: 12 pertenecen al sexo femenino; 3 de ellas equivalente al 21.4% sus edades fluctúan entre 31 a 40 años de edad; 9 equivalente al 64.2% tienen edades comprendidas entre 41 a 50 años.

De los titulados que pertenecen al sexo masculino, 1 equivalente al 7.2% tiene una edad comprendida entre 41 a 50 años de edad, 1 no contesta con un porcentaje equivalente al 7.2%.

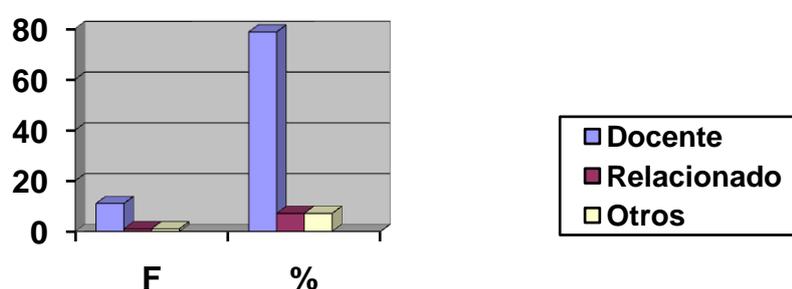
Entonces la edad de los titulados que serían diez, se ubican en un rango entre 41 – 50 años, siendo este el magisterio que sin importar la edad, ha buscado a través de la realización de estudios superiores, afianzar su hacer profesional docente con el logro de un título a nivel superior. Verificándose el logro del objetivo específico 1 en la presente investigación.

La caracterización sociodemográfica no tiene preguntas que hagan relación al objetivo 1° en el cuestionario aplicado a Directivos o empleadores.

## SITUACIÓN LABORAL

El 2° objetivo específico formulado para la investigación dice: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, para su análisis nos remitiremos a las preguntas 2; 2b; 2c; 2d; 4; 4a; 7; 8; 8a; 14; 15; 16; 17; 21, del cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de Ciencias de la educación.

GRÁFICO 8: TABLA 2 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL



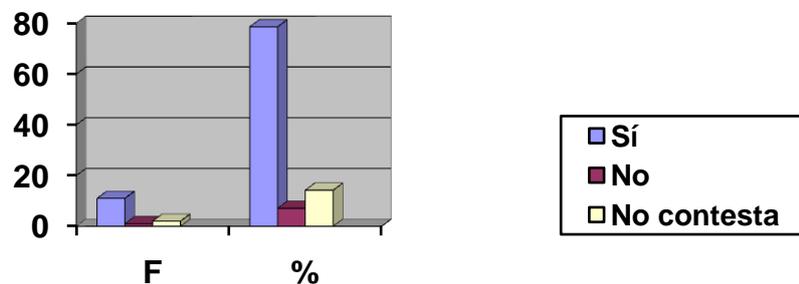
Fuente: Encuesta titulado sCC.EE .UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 2, que hace relación a la situación laboral actual, nos permite establecer que: de los catorce titulados, 11 trabajan como docente, con un equivalente al 78%, ejercen la profesión acorde a su formación, especialidad o mención.

El prestar servicios profesionales en la formación que se tiene es gratificante, eleva el ánimo al saber que el esfuerzo y dedicación no fue en vano, el ejercicio de la docencia, es ya tomado como carrera profesional, con la oportunidad de facilitar a los discentes y comunidad educativa lo aprendido durante la

formación académica, aquí cabe decir que existe satisfacción por el deber cumplido, en consonancia con las exigencias de nuestros tiempos, ya que no es suficiente con la labor curricular, sino cumplir también con la tarea extracurricular, como exige la normativa, con recuperaciones pedagógicas, elaboración de material didáctico, siendo eje dinamizador de la comunidad y otros insumos, que fortalecen y dan la categoría de docente; 1 titulado trabaja en un puesto relacionado con la docencia en un espacio administrativo: Supervisor de Educación, equivalente al 7.1%, logro alcanzado también por el nivel de formación alcanzado en la universidad, en la modalidad a distancia sumada la entrega a la labor docente y administrativa con eficiencia; 1 titulado presta servicios en una instancia pública, que no tiene ninguna relación con educación, el MIES, equivalente al 7.1%.

GRÁFICO 9: TABLA 2b HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

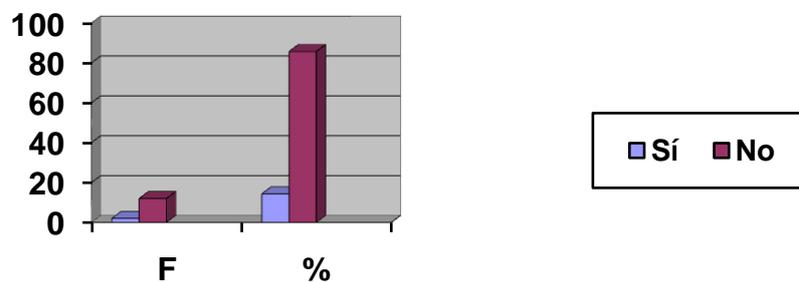


Fuente: Encuesta titulado sCC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

En concordancia, con el análisis anterior, la tabla 2b, nos permite establecer que: 11 titulados han trabajado como docentes equivalente al 78.6%, podemos considerar que trabajaban como docentes aun antes de alcanzar la titulación, 1 titulado no ha trabajado como docente, equivalente al 7.2%, 2 no contestan, equivalente al 14.2%. Tabla que guarda íntima relación con la tabla 2, que dice de la práctica docente en la actualidad y la presente tabla antes de la titulación. Una de las ventajas existentes en nuestra Amazonía es que existe la oportunidad de laborar aun sin ser titulado, por la ampliación de cobertura

educativa especialmente en educación básica, entonces no es extraño que antes de titularse ya se haya ejercido la docencia, claro que en sus inicios de manera empírica por no tener una formación acorde con la función, respecto a los titulados que no contestan se presume que también ejercieron la docencia antes de graduarse.

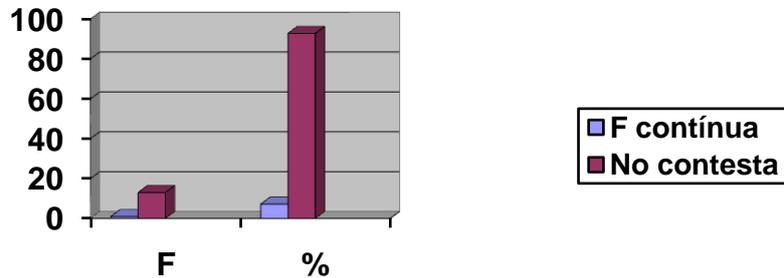
GRÁFICO 10 TABLA 2c OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA



Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 2c, permite determinar que 2 titulados trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia, equivalente al 14.2%, 12 titulados ejercen solamente la docencia, en educación básica, con un equivalente del 85.7%. En términos corrientes es la mayoría de titulados que como ocupación laboral tiene exclusivamente la docencia, entendiéndose que la entrega al trabajo es de calidad, con buenos resultados académicos para los estudiantes y satisfacción para los padres de familia, con un valor agregado de prestigio para el establecimiento educativo.

GRÁFICO 11: TABLA 2d EN CASO DE ESTAR DESEMPLEAD

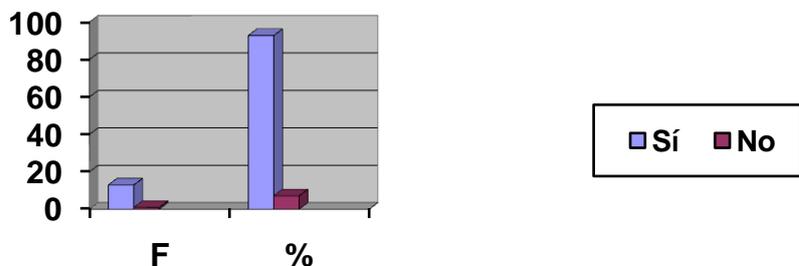


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 2d, hace relación con el desempleo, con siete alternativas, que se ajustan a la situación laboral actual de los titulados, nos permite establecer que: 1 titulado continúa estudiando en otra área del conocimiento, equivalente al 7.2%, los 13 titulados que no contestan, se presume que ya que se encuentran ejerciendo la docencia, equivalente al 92.8%.

Aspecto corroborado con preguntas anteriores, en el medio geográfico provincial existen oportunidades de trabajo por la ampliación de la cobertura educativa, a diez años, la creación de varios Centros de educación básica, apertura de nuevos planteles educativo en los sectores periféricos de las ciudades, por incremento de la demanda estudiantil, satisface que los titulados no vayan a engrosar las filas de los desempleados por falta de oportunidades de trabajo.

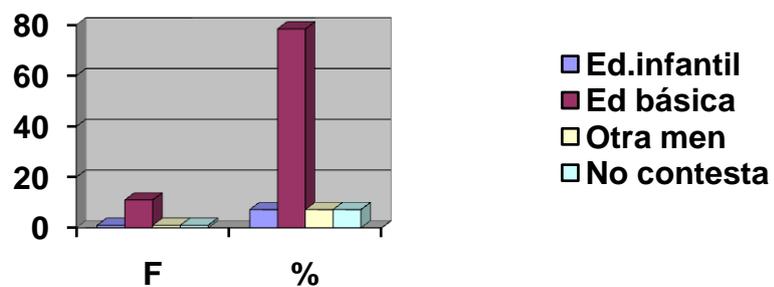
GRÁFICO 12: TABLA 4, TRABAJA EN EL CAMPO DE SU ESPECIALIDAD



Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011

La tabla 4, permite establecer que 13 titulados, equivalente al 92.8%, trabajan en el ámbito de su especialidad, que es educación básica, los conocimientos adquiridos durante su formación superior están al servicio de los niños y adolescentes de los 10 años de educación básica de los planteles donde prestan sus servicios como docentes, lo que se constituye en una fortaleza y garantía de una buena oferta educativa del plantel, con una plena realización profesional al brindarse con entereza a la tarea de enseñar siendo un campo para el que se preparó por varios años, 1 titulado no desempeña la docencia, presta sus servicios, en una instancia pública que no es educativa.

GRÁFICO 13: TABLA 4a, EN QUE CAMPO EJERCE O EJERCÍA

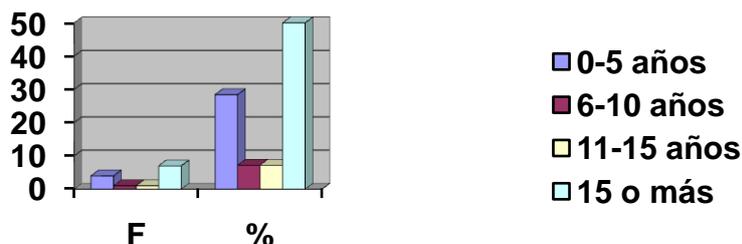


Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 4a, nos permite hacer un desglose de los ámbitos en los que se desempeñan los titulados en la actualidad, en docencia: 1 titulado en educación infantil: primer año de básica, equivalente al 7.2%, 11 titulados en educación básica de primero a décimo año, 1 ejercía la docencia en Ciencias Humanas y Religiosas, equivalente 7.2% y 1 no contesta, equivalente al 7.2%, pese a ser titulado en Educación Básica, su desempeño es administrativo. La presente tabla y las precedentes permiten visualizar que de los 14 titulados 13 ejercen la docencia en el nivel en el que alcanzaron su título. El ámbito en el que ejercen la docencia los titulados es en básica, en su especialidad, por lo tanto es el nivel de formación, espacio donde pondrán en juego las: habilidades destrezas, que transformadas en competencia estarán al servicio de los discentes, quienes

tendrán la oportunidad de ser partícipes de la gama de conocimientos que el docente le impartirá con calidad y calidez.

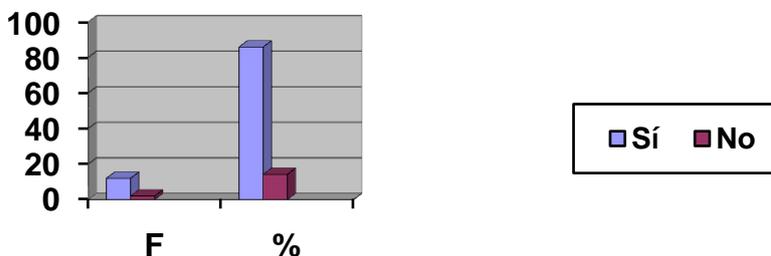
GRÁFICO 14: TABLA 7, TIEMPO DE TRABAJO EN EL PUESTO ACTUAL



Fuente: Encuesta titulado CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 7 facilita establecer con precisión el tiempo de labor en docencia de los titulados: de 0 – 5 años 4 titulados, equivalente al 28.4%; 6 – 10 años 1 equivalente al 7.2%; de 11 – 15 años 1 equivalente al 7.2%; 15 o más años 7 titulados equivalente al 50%; 1 titulado no contesta equivalente al 7.2%, los datos consignados en la tabla permiten visualizar que el interés por una titulación es manifiesta en personas que inician el magisterio y en quienes están aproximadamente en la mitad del tiempo de servicio en docencia, los primeros por alcanzar una cierta estabilidad laboral y los segundos por afianzarse en la carrera docente. Es digno de rescatar que la estabilidad laboral es una de los logros alcanzados por el magisterio, argumento que consta en la Ley de Educación, su Reglamento y normativa conexas, con una estabilidad laboral manifiesta, como garantía de estabilidad.

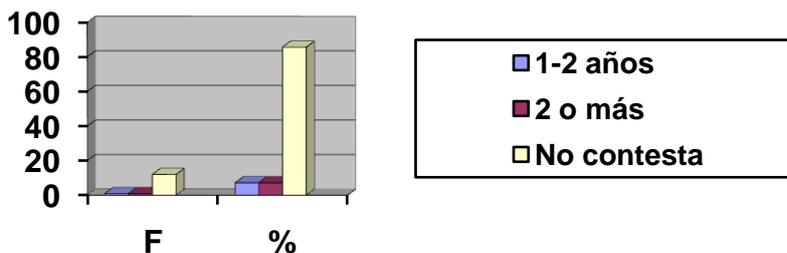
GRÁFICO 15: TABLA 8, ESTUVO TRABAJANDO CUANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

En el medio rural y amazónico, hasta la actualidad está abierta la posibilidad de ejercer la docencia por contrato, sin título docente, hasta el 2005 aproximadamente, se extendían nombramientos, para el sector citado indistintamente si el aspirante era o no docente, el ingreso a la docencia en el nivel básico y medio tenía menos exigencias, los nombramientos eran extendidos por la Comisión de Ingresos y Cambios de las respectivas Direcciones de Educación de las provincias, brindando así la posibilidad de ingresar al magisterio con un plazo de hasta cinco años para profesionalizarse, había afección en las categorías del escalafón que el ingreso era con tercera categoría, lo que en parte justifica los datos obtenidos en la tabla 8, que pregunta: cuándo inició sus estudios, estuvo trabajando como docente, 12 titulados afirman que sí, equivalente al 85.8%; 2 titulados equivalente al 14.2% no ejercían la docencia.

GRÁFICO 16: TABLA 8a, TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO LUEGO DE LA TITULACIÓN

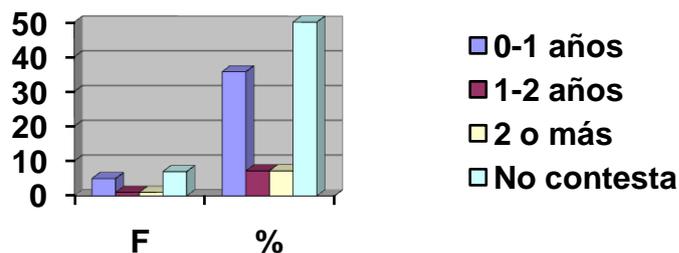


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

El tiempo que tardó el titulado(a) en conseguir su primer empleo como docente: tabla 8a, fluctuó entre: 1 – 2 años 1 titulado equivalente al 7.2%; 2 0 más años 1 titulado con un porcentaje del 7.2%, frecuencias coincidentes con la tabla precedente, los dos estudiantes no ejercían la docencia, 12 no contestan la pregunta ya que ejercían la docencia y estudiaban.

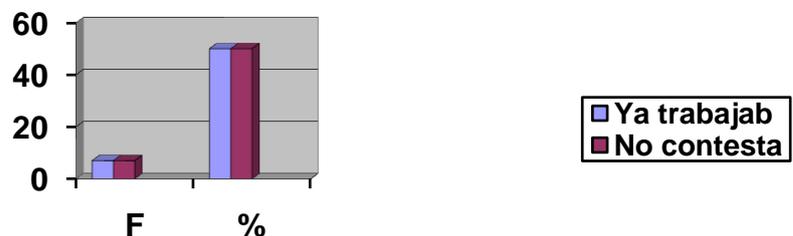
Los datos de la tabla, indican que antes de la titulación ya ejercían la docencia, debido a la falta de profesionales en educación en la localidad, la administración educativa estaba en la facultad de nominar como docentes a bachilleres en distintas especialidades.

GRÁFICO 17: TABLA 14, TIEMPO PARA CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO LUEGO DE LA TITULACIÓN



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

GRÁFICO 18: TABLA 14, TIEMPO PARA CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO LUEGO DE LA TITULACIÓN



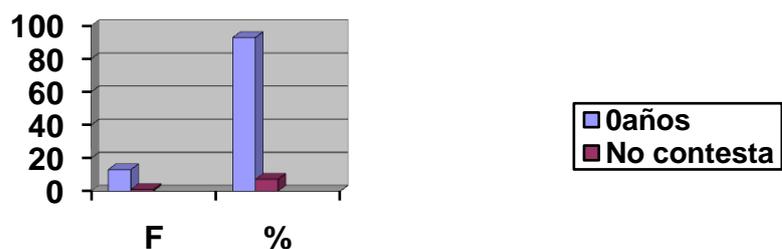
Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La tabla 14, nos permite establecer el tiempo en el que los titulados consiguieron su primer empleo en un puesto de trabajo no docente, desde que

obtuvo la titulación: de 0 – 1 años 5 titulados equivalente al 35.7%; 1 – 2 años y 2 o más 1 frecuencia, equivalente al 7.2% respectivamente, frecuencias y porcentajes que nos permiten establecer que a más de la docencia los titulados se dedican a otras actividades económicas; 7 titulados no contestan equivalente al 50%, es decir su única actividad es la docencia, cabe agregar que en esta tabla se determina también que 7 titulados ya trabajaban en docencia cuando se titularon equivalente al 50%.

El tiempo máximo de espera para la consecución de un empleo no docente es de 2 años, que en frecuencias es pequeño el número, la mayoría titulados, prestaba sus servicios como docentes, anterior a la titulación, como ya se citó en el quinquenio 2005 – 2010 solo dependía de la Comisión de ingresos la nominación y en los planteles fiscomisionales los docentes eran nominados a gusto de la orden religiosa, quienes daban los candidatos sin observar perfiles profesionales, la figura de contratos no era evidente todavía, razón por la que no contestan.

GRÁFICO 19: TABLA 15, TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO DOCENTE LUEGO DE LA TITULACIÓN

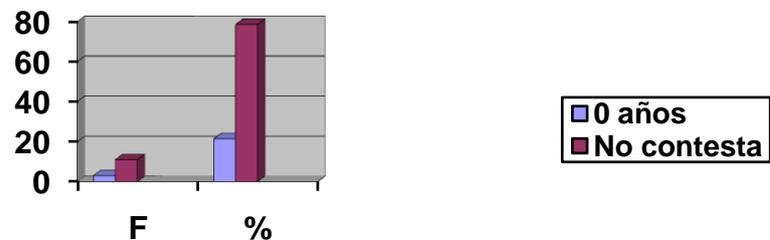


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 15 permite establecer el tiempo que el titulado ha venido trabajando como docente desde que obtuvo la titulación, en realidad los datos refieren a un tiempo real de 0 a 5 años, considerando el quinquenio 2005 – 2010, pero en la encuesta y pregunta no existe ese rango, se considera, cero años hasta los 11, con 13 frecuencias, es decir el 92.8% ya se desempeñaba como docente, la

titulación estableció un nivel de garantía en la oferta educativa institucional, con el título viene consigo el reconocimiento del escalafón, con una categoría más por méritos si a este tiempo se suma los años de estudio en realidad son dos las categorías escalafonarias a las que se hace merecedor el docente, los que se traduce en un crecimiento profesional muy bien ganado, casos que se convierten en ejemplos dignos de ser replicados, 1 titulado no contesta, equivalente al 7.2%, caso de titulado que no ejerce la docencia.

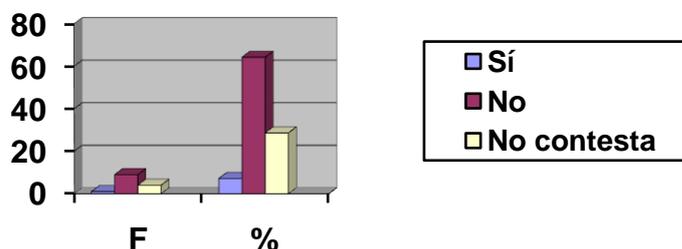
GRÁFICO 20: TABLA 16, TRABAJO COMO NO DOCENTE LUEGO DE LA TITULACIÓN



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La tabla 16, determina el tiempo de trabajo en un puesto profesional no docente, desde la obtención de la titulación, considerando el quinquenio propuesto para la investigación, 0 años, 3 frecuencias equivalente al 21.4%, tardaron en trabajar en un puesto no docente, 11 no contestan ellos ya se desempeñaban como docentes, equivalente al 78.6%, la constante permanece, al no contestar permite entender que el ejercicio de la docencia era una realidad ya en sus vidas y su realización como futuros profesionales, ya que los estudios que realizaban estaban acorde a la función que desempeñaban.

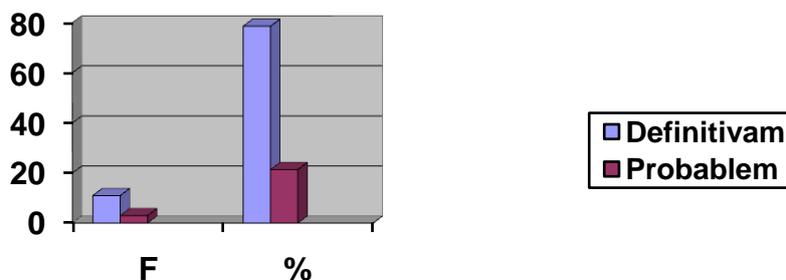
GRÁFICO 21: TABLA 17, CAMBIO DE LUGAR DE RESIDENCIA



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 17 permite determinar: si el trabajo actual o último empleo demandó de los titulados, cambiar su lugar de residencia, 1 frecuencia, equivalente al 7.2% afirma que sí, obligatoriamente cambió la residencia por el trabajo, 9 casos afirman que no tuvieron que cambiar de residencia, equivalente al 64.2%, esto obedece a que su lugar de residencia, trabajo es el cantón Sucúa, 4 casos no contestan equivalente al 28.6%. El no tener que cambiar de lugar de residencia es un alcance a los objetivos de educación a distancia, no solo convertir el hogar en aula universitaria sino también tener la oportunidad de iniciar una carrera, brindar una garantía del hacer de aula a través de alcanzar una titulación y sobre todo mantener el lugar de residencia habitual, es el caso de 13 titulados que se matricularon en el Centro Asociado, estudiaron y actualmente laboral en planteles del cantón Sucúa.

GRÁFICO 22: TABLA 21, HA MEJORADO SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE



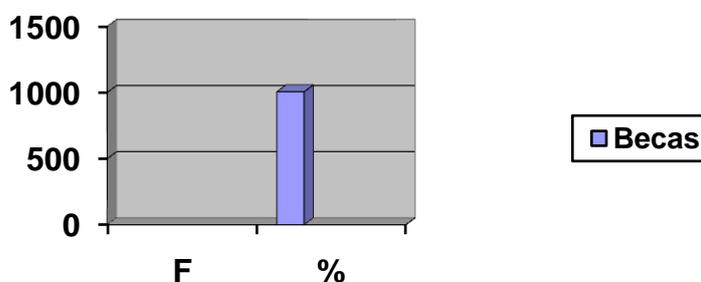
Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Es innegable reconocer que con el logro de una titulación no haya mejorado las condiciones de vida, aspecto que es directamente proporcional con el campo laboral y su estabilidad, 11 de los titulados afirman que su condición de vida definitivamente ha mejorado equivalente al 78.6%, ello obedece a que la normativa vigente al momento estimula al docente por alcanzar un título académico, con una categoría más con su reconocimiento nominal y económico, el reconocimiento que la sociedad le da como tal y la posibilidad del desempeño en funciones administrativas, la mejora sustancial va en sentido de satisfacción personal por el logro alcanzado y con ello la estabilidad laboral implícita. Como valor agregado se obtiene una seguridad en el desempeño profesional con una actitud propositiva, sinérgica y autónoma en el aula de clase la institución y comunidad educativa, la alternativa probablemente sí tiene 3 frecuencias, equivalente al 21.4%, no hay convencimiento absoluto, pero se acepta un cierto nivel de mejora en las condiciones de vida.

Vistas tablas, frecuencias y porcentaje, que hacen relación al objetivo 2: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, se logra el objetivo, ya que de los 14 titulados de la muestra en la actualidad 13 ejercen la docencia en el nivel básico, acorde con su formación.

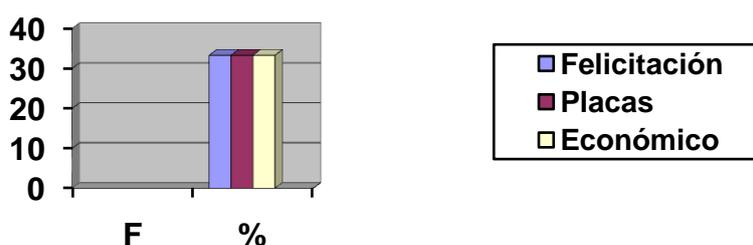
El segundo objetivo de la investigación: determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, con la finalidad de tener una visión global y poder establecer un criterio del logro o no del objetivo específico es menester considerar las cuestiones 6, 8, 10 y 11 del cuestionario aplicado a los Empleadores y Directivos.

GRÁFICO 23: INCENTIVOS CONSIDERADOS POR INSTITUCIÓN  
MIGEL CORDERO



Fuente: Encuesta directivos institucionales, 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

GRÁFICO 24: INCENTIVOS CONSIDERADOS POR INSTITUCIÓN  
MERCEDES NAVARRTE

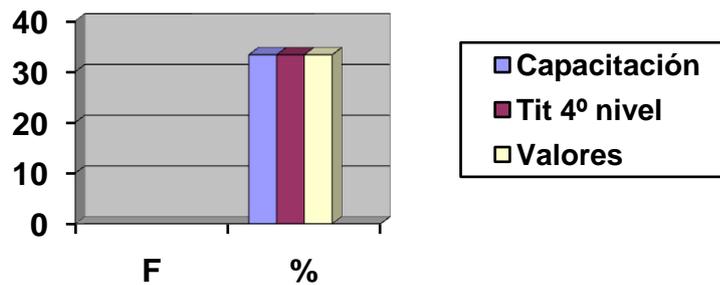


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

A la pregunta 6: que tipos de incentivos se tiene considerados por la institución educativa, los directivos responden: escuela Miguel Cordero: becas escolares en coordinación con el INFA y Municipio; un estímulo que permitirá a los titulados sin duda alguna continuar sus estudios superiores, se entiende que debe existir un perfil y compromiso previo con los docentes antes de acceder al beneficio que le abre la oportunidad de acceder a una nueva titulación en el área educativa, en un 100%. En la escuela Mercedes Navarrete: los estímulos son variados desde felicitaciones verbal y escrita, entrega de placas de reconocimiento y sencillo reconocimiento económico, es de singular motivación que las instituciones reconozcan la labor y entrega de los titulados con los estímulos anotados, que permitirá elevar el autoestima de los titulados,

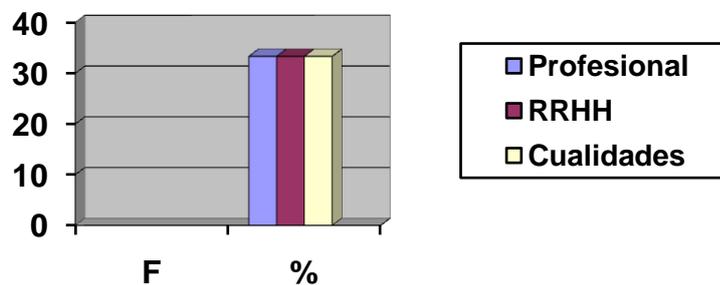
con la obtención de un mayor compromiso para con la tarea educativa, cada opción tiene una equivalente al 33.3%

GRÁFICO 25: EXPECTATIVAS Y DEMANDAS DEL PERSONAL  
DOCENTE, MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011

GRÁFICO 26: EXPECTATIVAS Y DEMANDAS DEL PERSONAL  
DOCENTE, MERCEDES NAVARRTE

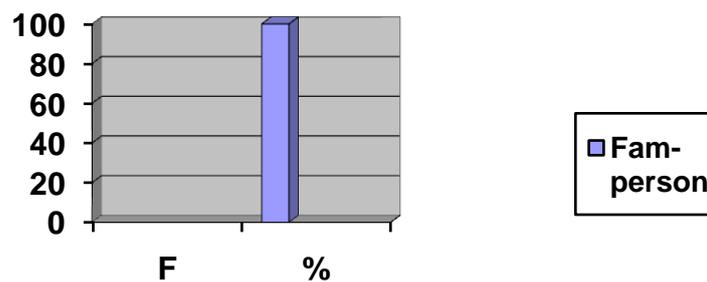


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

A la pregunta 8: cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos? los directivos responden: escuela Miguel Cordero: que aprovechen y se inscriban en los cursos que oferta el Ministerio de Educación, que mejoren el título docente y el cultivo de valores, las expectativas y demandas van de la mano como atributos personales y profesionales, el sentir del directivo es que los titulados crezcan en conocimiento a través de la capacitación permanente y del logro de un nuevo título de cuarto nivel y con ello el cultivo de valores tales como: respeto, honestos, responsables en su tarea docente, cada opción tiene una equivalente al 33.3%

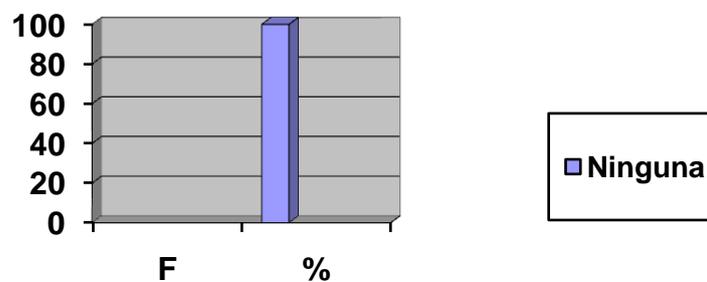
En la escuela Mercedes Navarrete: las expectativas y demandas hacen relación con el profesionalismo, a través empleo de métodos y técnicas de aprendizaje, relaciones humanas óptimas, ser humano con cualidades sobresalientes, atributos, que están implícitos en la formación de los titulados, con el desempeño d un rol profesional a satisfacción, la aplicación de métodos y técnicas activas de enseñanza, con un don profesional y de gentes sin igual, con consideración y respeto por igual todos los discentes, en porcentajes cada alternativa señalada equivale al 33.3%

GRÁFICO 27: A MÁS DE LA CARGA DOCENTE, QUE OTRAS ACTIVIDADES REALIZA? ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

GRÁFICO 28: A MÁS DE LA CARGA DOCENTE, QUE OTRAS ACTIVIDADES REALIZA? ESCUELA MERCEDES NAVARRETE

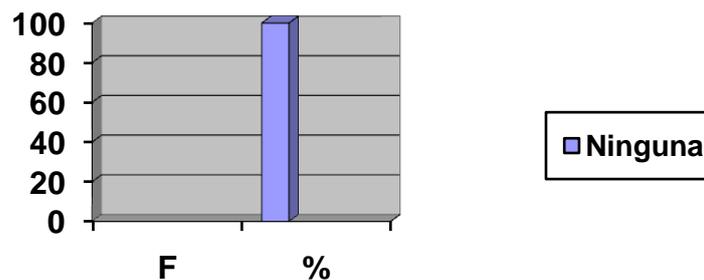


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La pregunta 10: a más de la carga docente, qué otras actividades realiza el profesional?, las respuestas son: escuela Miguel Cordero: actividades de tipo personal y familiares, no hay una respuesta que tenga relación con el hacer educativo, sino con el cumplimiento de actividades netamente particulares en un 100%.

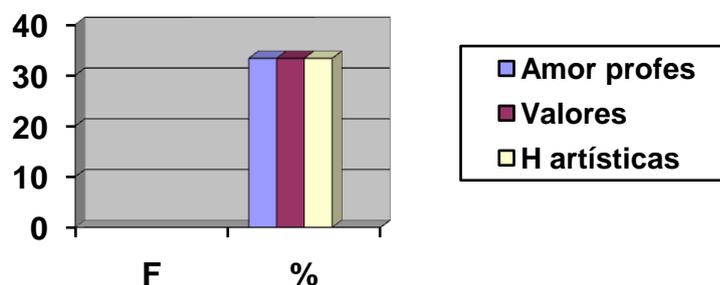
La directora de la escuela Mercedes Navarrete: no da respuesta alguna, entendiéndose que cumplida la tarea de aula, no hay otra responsabilidad implícita en un 100%.

GRÁFICO 29: HABILIDADES ADICIONALES, ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

GRÁFICO 30: HABILIDADES ADICIONALES, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La cuestión 11, hace relación a las habilidades adicionales como valor agregado docente: escuela Miguel Cordero: no tiene respuesta, aunque parezca

insólito tal parece que los titulados no aportan con habilidades adicionales como valor agregado a la docencia en un 100%, en contraposición con los resultados facilitados por los titulados.

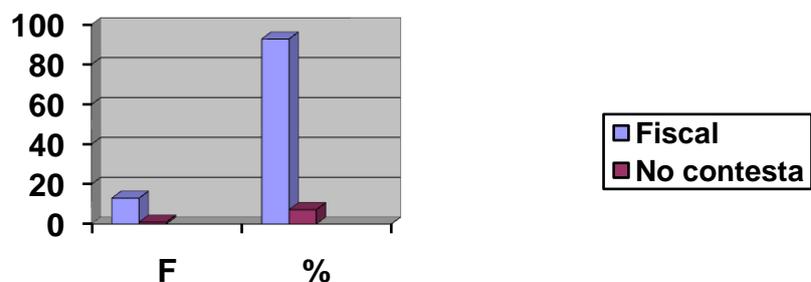
En torno a la escuela Mercedes Navarrete: amar su quehacer educativo, conscientes de la responsabilidad que tienen sobre sí, habilidades artísticas, La Directora del plantel resalta 3 habilidades de los titulados que son elementos que dan sentido al ejercicio docente siendo el más importante el amor a la profesión, que tanto bien traerá para sí como profesional y para la niñez que tendrá todos los días un ejemplo vivo de este don.

Loa datos facilitados por los titulados y directivos permiten determinar que se cumple con el objetivo 2: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

## CONTEXTO LABORAL

El 3º objetivo específico formulado para la investigación dice: Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, para su análisis nos remitiremos a las preguntas: 3; 3a; 5; 6; 9; 10; 11; 12; 13, del cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de Ciencias de la educación.

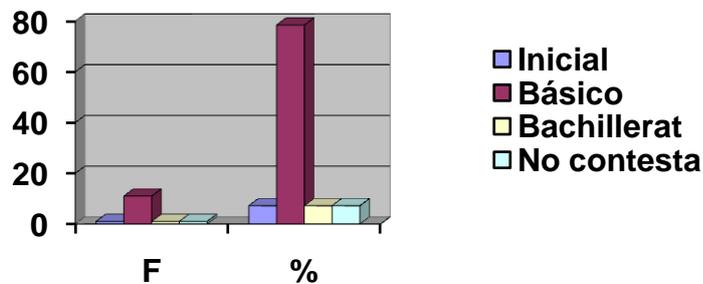
GRÁFICO 31: TABLA 3, TIPO DE INSTITUCIÓN QUE TRABAJA



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La tabla 3: en qué tipo de institución desarrolla/aba su trabajo, permite determinar que 13 titulados, equivalente al 92. 8%, labora en una institución de carácter fiscal, que es la instancia donde se han incrementado significativamente partidas docentes, aquí se incluyen los establecimientos fisco misionales que en la zona amazónica, funcionan con partidas fiscales, no existen en el medio planteles municipales y son escasos los planteles particulares, 1 caso no contesta en razón que no trabaja en la docencia, equivalente al 7.2%. El ejercer la docencia, constituye un logro aun más si se presta servicios en una institución cuyas partidas están regentadas por el fisco directamente en establecimientos donde la educación es laica obligatoria y gratuita, existen libertades tales como la de pensamiento y asociación, conocemos a nivel nacional y local de establecimientos educativos fiscales que son claros templos del saber, por la entrega de sus docentes a su labor educativa, aunque en ocasiones se extreman casos como las medidas de hecho.

GRÁFICO 32: TABLA 3a, NIVEL DE DESEMPEÑO

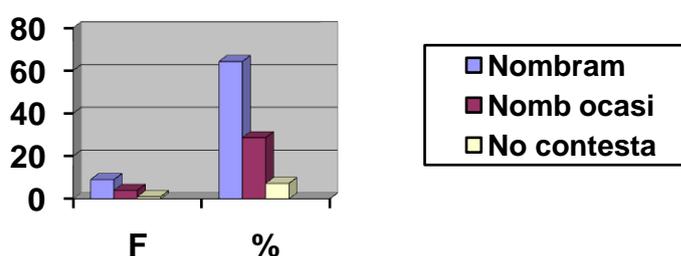


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

En la tabla 3a, hace relación con el nivel en el que se desempeña el titulado, se tiene que 1 caso, equivalente al 7.2%, labora en el nivel inicial, año escolar que actualmente ofertan las instituciones educativas de educación básica, 11 titulados, trabajan en el nivel básico, en la especialidad en la que se titularon, 1 caso desarrolla su labor en el bachillerato, 1 caso no contesta, con un porcentaje del 7.2%. Un alto porcentaje de titulados labora en el nivel de su

formación que es Educación Básica. 13 de los titulados están realizados como docentes en su especialidad: educación básica, se formaron para ello, lo que implica, no solo estar aptos para desarrollar destrezas y conocimientos en las áreas básicas: matemática, lengua y literatura, entorno natural, ciencias naturales o estudios sociales, sino que están en la capacidad de manejar con propiedad el currículo de primer año, sus ejes, bloques, destrezas, en suma adiestrar al estudiante para que inicie de manera correcta el proceso lecto escritor y matemático, desde educación inicial, año de educación que se ha institucionalizado en el país a través del cumplimiento de la política 1º del Plan Decenal de Educación que se refiere a universalizar la educación infantil de 0 a 5 años.

GRÁFICO 33: TABLA 5, RELACIÓN LABORAL CON LA INSTITUCIÓN

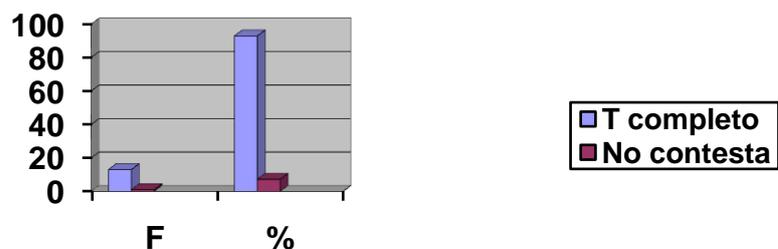


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La relación laboral con el Ministerio de Educación pueden ser bajo nombramiento y por contrato, que en la actualidad es la modalidad con mayor incidencia en el ámbito docente y de aplicación inmediata a través de las unidades ejecutoras de los circuitos ya establecidos, entonces en la tabla 5 se determina que con nombramiento, estatus que le da estabilidad en la carrera docente y derechos laborales y sociales, laboran 9 titulados, equivalente al 64.2%, los nombramientos se acreditaban a través de las Comisiones de Ingresos y Cambios con jurisdicción en cada Dirección Provincial de Educación, instancias que hasta cierto punto, agilizaron los procesos de nominación de docentes con en caso de ingresos o cambios, aunque en varios casos y

provincias este proceso dio paso a actos de corrupción con negociaciones en dinero por nombramientos, en la actualidad los aspirantes deben someterse a un concurso de ingresos vía internet, para la adjudicación de un nombramiento ceñidos a lo que estipula el Acuerdo Ministerial 708, la modalidad de contrato vigente para el año lectivo o para el año fiscal enero diciembre, laboran 4 titulados, equivalente al 28.6%, docentes que prestan sus servicios también con los beneficios de ley, durante la duración del contrato, 1 caso no contesta, equivalente al 7.2%, la razón de no contestar es porque no labora en la docencia.

GRÁFICO 34: TABLA 6, LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA

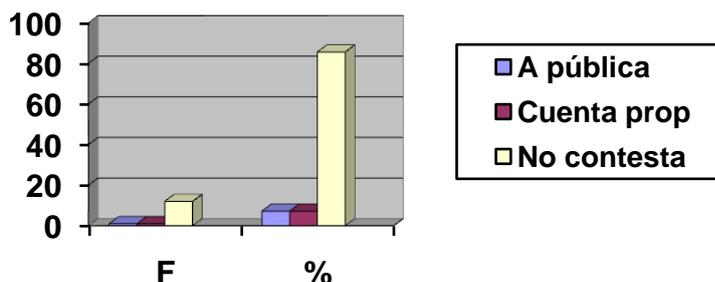


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La relación laboral que está determinada en la tabla 6, a tiempo completo, 13 frecuencias equivalente al 92.8%, entendiéndose por tiempo completo, a más de la jornada de labor que puede ser de 07H30 a 12H30 o 13H15, en aula, el cumplir también con jornadas extracurriculares: sesiones de trabajo con padres de familia, clubes, recuperaciones pedagógicas, entre otras actividades, 1 caso no contesta, equivalente al 7.2%. La norma determina que la tarea educativa, es a tiempo completo, lastimosamente este aspecto no fue cumplido por los docentes, especialmente en educación media, nivel en el que los docentes se desempeñan por horas y desaparecen del plantel y nadie dice nada, claro que hay excepciones, mientras que en educación básica, es notorio el cambios de actitud, es palpable la entrega de los docentes, con aulas escolares ambientadas y adecuadas hasta con el mobiliario, preparación de materiales, sesiones y

círculos de estudio, elaboración de planificaciones y otros que hacen que el docente tenga una jornada de trabajo completo en educación básica.

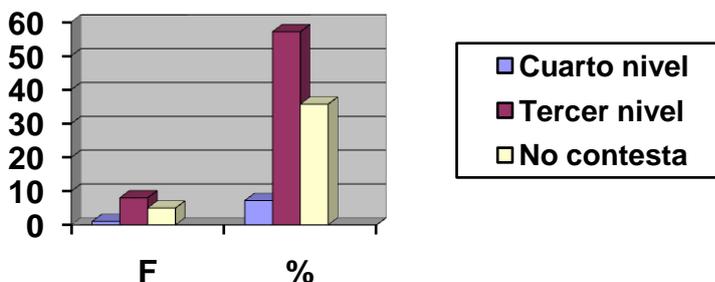
GRÁFICO 35: TABLA 9, TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLABA SU TRABAJO



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

En cuanto al tipo de institución en la que el titulado desarrolla/aba su trabajo como no docente, datos signados en la tabla 9, los datos son: administración pública 1 caso, equivalente al 7.2%, es el caso del titulado que labora en el MIES, 1 caso en una empresa familiar equivalente al 7.2%, igual frecuencia y porcentaje en trabajador por cuenta propia, 12 casos no contesta, equivalente al 85,6%, la respuesta obedece al que los titulados laboraban en la docencia. Es evidente el que los titulados no contesten, siempre se desempeñaron como docentes, en instituciones de carácter fiscal, sea con nombramiento o por contrato, no laboraron en instituciones como no docentes.

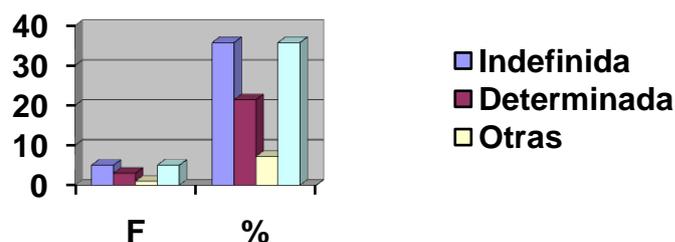
GRÁFICO 36: TABLA 10, TITULACIÓN EXIGIDA PARA EL PUESTO QUE OCUPABA



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Respecto a la titulación exigida en la institución en la que trabaja/aba la tabla 10 permite observar los siguientes datos: de cuarto nivel: 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, de tercer nivel para el ejercicio de la docencia sea por contrato o nombramiento, 8 frecuencias equivalente al 57.1%, lo que significa que su aspiración era el logro de una titulación, como documento habilitante y que acredite ser idóneo para el desempeño de la función, al ser la docencia una carrera, necesariamente demanda de los estudios y formación acorde a la función, ese fue el reto planteado por los titulados, obtener la licencia para el desempeño profesional, 5 casos no contesta, equivalente al 35.7%.

GRÁFICO 37: TABLA 11, RELACIÓN LABORAL QUE TIENE O TENÍA

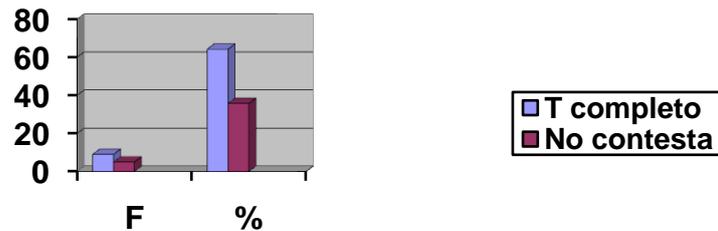


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La tabla 11 cuestiona sobre el tipo de relación que tiene o tenía el titulado, se determina que: 5 frecuencias tiene una relación laboral indefinida, se entiende con estabilidad laboral a través de un nombramiento, equivalente al 35.7%, laboral con duración determinada 3 frecuencias, equivalente al 21.4%, que son los titulados que laboran bajo la modalidad de contrato, bajo otras situaciones 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, no contestan 5 frecuencias equivalente al 35.7%, ya que forman parte del grupo de los titulados que trabajan en la docencia de manera estable. La relación laboral indefinida es aquella que brinda estabilidad laboral a través de un nombramiento, documento que ampara y faculta el desempeño docente en determinada institución educativa, sector, categoría económica y nominal y las implicaciones y responsabilidades que ello conlleva, la situación laboral determinada es aquella que faculta la labor

docente a través de un contrato, sea para cubrir una plaza o por sustitución, respecto a los docentes que no contestan por los resultados de las tablas anteriores podemos afirmar que también ejercían la docencia por contrato.

GRÁFICO 38: TABLA 12, LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA

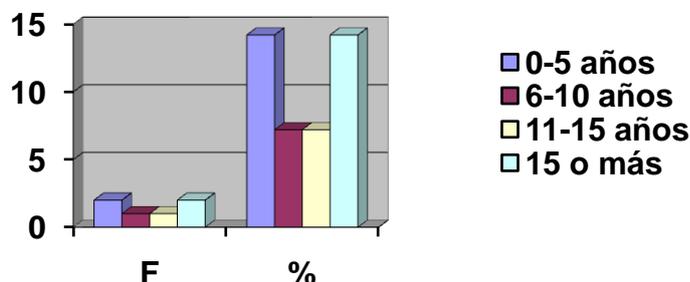


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La relación laboral es/era, datos signados en la tabla 12, tiene el siguiente detalle: a tiempo completo 9 frecuencias, equivalente al 64.2%, que son los docentes con nombramiento o por contrato que por efectos de la Ley de Educación vigente, su Reglamento, Ley de Carrera Docente, su Reglamento y normativa conexas obliga a desarrollar labores curriculares y extracurriculares, 5 frecuencias no contestan, equivalente al 35.7%, que por ser funcionarios públicos al no contestar se asume que también cumplen su jornada a tiempo completo.

La labor educativa entre sus exigencias requiere de una entrega total a la labor insigne de educador, no podemos darnos el lujo de brindarnos a medias, lo que significa servir a dos amos y no poder cumplir con ninguno de ellos, cumpliéndose la sentencia: el que mucho abarca poco aprieta, con un desviar de energías, en mengua de un desarrollo profesional eficiente con clara afección hacia los educandos, responsabilidad que debe ser asumida en la docencia y en toda actividad laboral, que justifique o devengue el salario que recibe.

GRÁFICO 39: TABLA 13, TRABAJO EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO NO DOCENTE



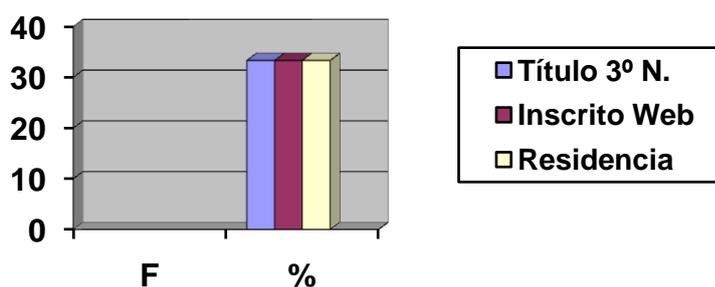
Fuente: Encuesta a titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

El tiempo que los titulados llevan trabajando en el puesto actual, en años de acuerdo a la tabla 13, se determina de la siguiente forma: de 0 – 5 años 2 frecuencias equivalente al 14.2%, que tendría relación con los graduados en los últimos años del quinquenio, de 6 – 10 años y de 11 – 15 años: 1 frecuencia equivalente al 7.2% respectivamente, lo que significa que los titulados ya laboraban como docentes, no contesta 8 frecuencias, equivalente al 57.1%, el no responder nos permite presumir que ya ejercían la docencia anteriormente a la titulación. De los titulados que trabajan en la docencia, los datos son coincidentes 13 trabajan en la docencia, con un tiempo que fluctúa entre 0 años y 15 ó más, lo que da la certeza que el magisterio que se tituló es relativamente joven, que tiene una responsabilidad asumida ha logrado fusionar la teoría con la práctica y tienen espacio suficiente, para demostrar la capacidad y conocimientos adquiridos mientras se titulaban.

Vistas tablas, frecuencias y porcentaje, que hacen relación al objetivo 3: Reconocer el contexto institucional laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se logra el objetivo, 13 titulados de la muestra ejercen la docencia en el nivel básico, en planteles fiscales, urbanos acorde con su formación y a tiempo completo.

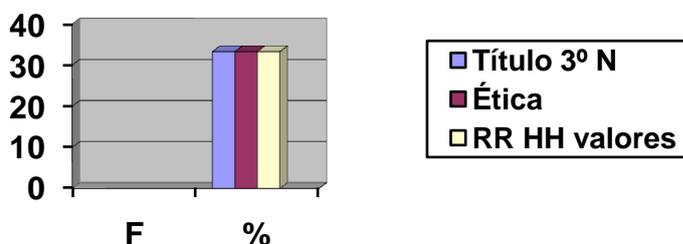
Para la verificación del logro del tercer objetivo específico es menester considerar las preguntas 1; 2; 3; 4 y 5 del cuestionario aplicado a los Empleadores y Directivos.

GRÁFICO 40: REQUISITOS INSTITUCIONALES PARA SER DOCENTE, ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

GRÁFICO 41: REQUISITOS INSTITUCIONALES PARA SER DOCENTE, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE

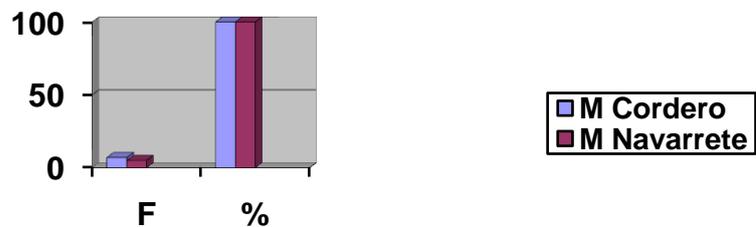


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE. UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La pregunta 1, hace relación con los requisitos exigidos por la institución educativa para postular a un cargo docente, los directivos responden: escuela Miguel Cordero: tener título docente reconocido por el CONESUP; estar inscrito en la página web del Ministerio de Educación; residir en el lugar de trabajo, exigencias que buscan elevar el nivel académico y de rendimiento escolar, con la garantía de que el personal docente esté debidamente cualificado y calificado para el ejercicio docente, cada exigencia equivale al

33.3%. Escuela Mercedes Navarrete: título académico, vocación de educador, innovador, autoformación, conducta ética, identificado con la iglesia y espiritualidad salesiana, buena relación interpersonal, saber dialogar, promover la paz, ser alegre; en las dos instituciones se aspira que los aspirantes a docentes a más de los atributos humanos y la práctica de valores tengan título académico con atributos éticos, morales y que el docente practique una convicción católica, las tres exigencias, tiene un equivalente del 33.3% cada una.

GRÁFICO 42: SOLICITUDES DE EMPLEO POR PLANTEL

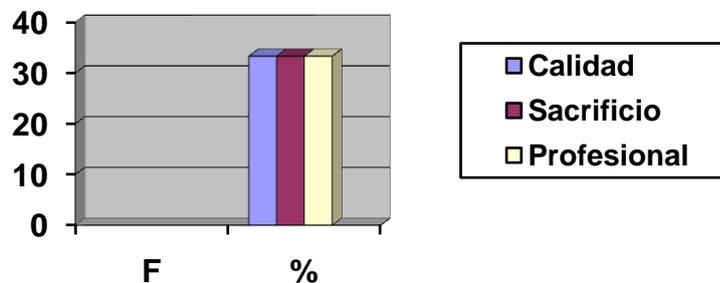


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La pregunta 2, formulada a los directivos, recaba información sobre solicitudes de empleo en las instituciones educativas, ello obedece a que los planteles educativos en la actualidad pertenecen a un circuito educativo y a una unidad ejecutora instancias que procesan los contratos de manera directa, opción para ejercer la docencia pero en un tiempo limitado con reconocimiento de seguridad social. En la escuela Miguel Cordero, el Director de la institución ha recibido 7 solicitudes de trabajo equivalente al 100% y en la escuela Mercedes Navarrete, 5 solicitudes equivalente al 100%

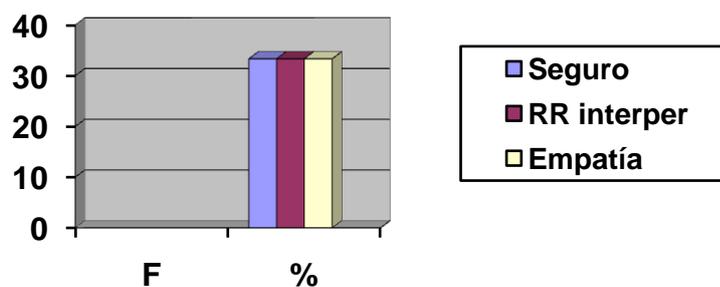
La pregunta 3 hace relación a la necesidad institucional de incrementar el personal docente en las instituciones educativas, los directivos de las 2 instituciones afirman que no hay necesidad de más docentes, equivalente al 0%.

GRÁFICO 43: DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

GRÁFICO 44: DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DOCENTE, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE

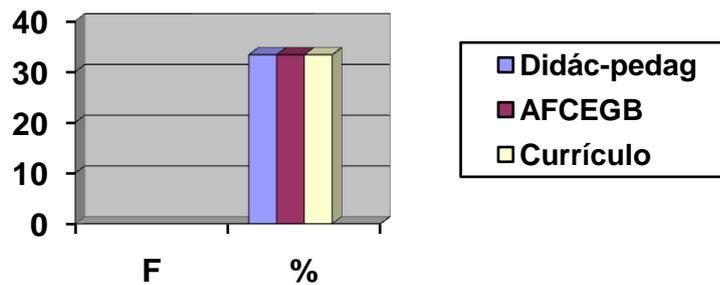


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

A la pregunta 4: como considera el desempeño de los docentes con experiencia y de los que recién ingresan a la institución educativa, los directivos institucionales responden: escuela Miguel Cordero: los docentes con experiencia deben poseer: calidad y calidez, sacrificio y responsabilidad, con mucho profesionalismo, que son los titulados que laboran en el plantel, los docentes que recién ingresan deben tener a su favor: muchas ganas, entusiasmo y decididos a todo. En la escuela fiscomisional Mercedes Navarrete a los maestros con experiencia, que los llamaremos titulados, se espera que su desempeño sea: seguro, confiado, menos errores en las relaciones interpersonales, empatía con los estudiantes, en torno a los docentes que recién ingresan se considera atributos como: entusiasta, motivados, flexibles, deseo de aprender más, innovador, conocer y usar técnicas de aprendizaje. En suma el

sano deseo de los directivos institucionales es que los docentes se entreguen a su tarea que es la educar a los estudiantes y convertirse en su ejemplo.

GRÁFICO 45: MEJORAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

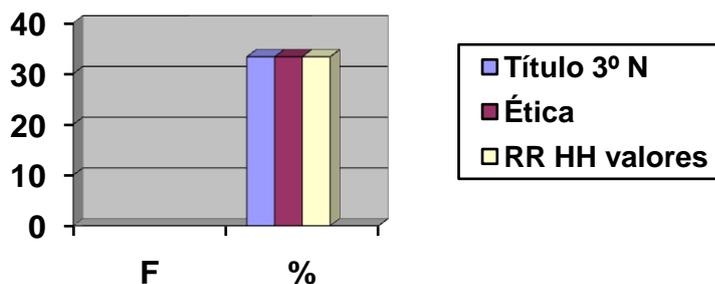
Respecto a la 5ª pregunta que tiene relación con el mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, en la escuela Miguel Cordero, la respuesta es no, no ha habido planificación de cursos de formación continua, desperdiciándose un valioso espacio de construcción e saberes que reforzarían el prestigio institucional, equivalente al 0%

En la escuela Mercedes Navarrete: sí se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos años, tales como: sistema preventivo como método didáctico, actualización y fortalecimiento curricular, elaboración de instrumentos curriculares. Se entiende que en el plantel fiscomisional existe mayor preocupación por procesos de capacitación continua para sus maestros que garantice un proceso de aula de calidad cada alternativa tiene un equivalente al 33.3%.

Triangulando la información de los directivos, titulados y marco teórico se verifica el logro del objetivo 3, que dicen reconocer el contexto institucional laboral de los titulados, laboran con títulos académicos de tercer nivel, en planteles urbanos y a gusto y satisfacción personal e institucional, cumpliendo

exigencias de ética, responsabilidad y en uno de los planteles por se fiscomisional cuenta también la profesión y el credo.

GRÁFICO 46: REQUISITOS INSTITUCIONALES PARA SER DOCENTE, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE

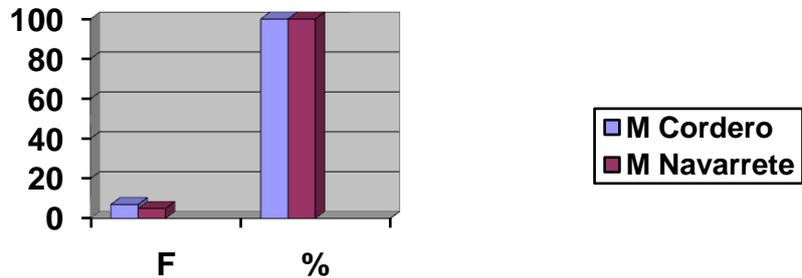


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La pregunta 1, hace relación con los requisitos exigidos por la institución educativa para postular a un cargo docente, los directivos responden: escuela Miguel Cordero: tener título docente reconocido por el CONESUP; estar inscrito en la página web del Ministerio de Educación; residir en el lugar de trabajo, exigencias que buscan elevar el nivel académico y de rendimiento escolar, con la garantía de que el personal docente esté debidamente cualificado y calificado para el ejercicio docente, cada exigencia equivale al 33.3%.

Escuela Mercedes Navarrete: título académico, vocación de educador, innovador, autoformación, conducta ética, identificado con la iglesia y espiritualidad salesiana, buena relación interpersonal, saber dialogar, promover la paz, ser alegre; en las dos instituciones se aspira que los aspirantes a docentes a más de los atributos humanos y la práctica de valores tengan título académico con atributos éticos, morales y que el docente practique una convicción católica, las tres exigencias, tiene un equivalente del 33.3% cada una.

GRÁFICO 47: SOLICITUDES DE EMPLEO POR PLANTEL

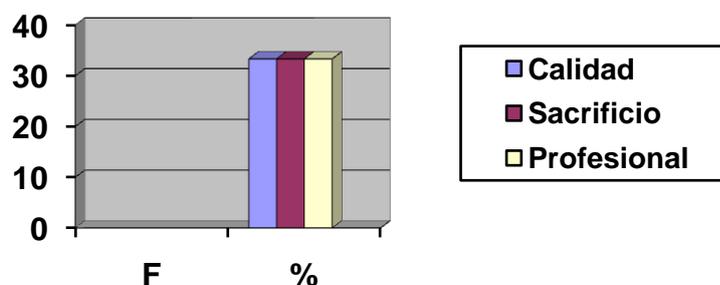


Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

La pregunta 2, formulada a los directivos, recaba información sobre solicitudes de empleo en las instituciones educativas, ello obedece a que los planteles educativos en la actualidad pertenecen a un circuito educativo y a una unidad ejecutora instancias que procesan los contratos de manera directa, opción para ejercer la docencia pero en un tiempo limitado con reconocimiento de seguridad social. En la escuela Miguel Cordero, el Director de la institución ha recibido 7 solicitudes de trabajo equivalente al 100% y en la escuela Mercedes Navarrete, 5 solicitudes equivalente al 100%

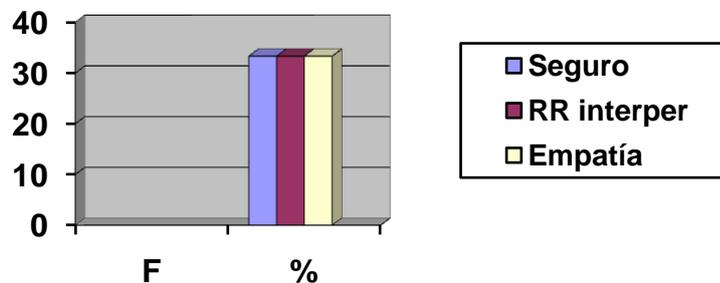
La pregunta 3 hace relación a la necesidad institucional de incrementar el personal docente en las instituciones educativas, los directivos de las 2 instituciones afirman que no hay necesidad de más docentes, equivalente al 0%.

GRÁFICO 48: DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

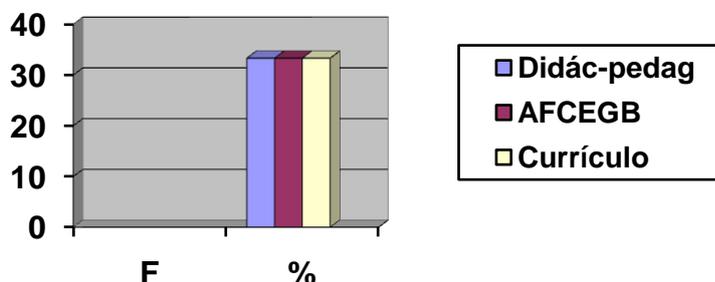
GRÁFICO 49: DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DOCENTE, ESCUELA  
MERCEDES NAVARRETE



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

A la pregunta 4: como considera el desempeño de los docentes con experiencia y de los que recién ingresan a la institución educativa, los directivos institucionales responden: escuela Miguel Cordero: los docentes con experiencia deben poseer: calidad y calidez, sacrificio y responsabilidad, con mucho profesionalismo, que son los titulados que laboran en el plantel, los docentes que recién ingresan deben tener a su favor: muchas ganas, entusiasmo y decididos a todo. En la escuela fisco misional Mercedes Navarrete a los maestros con experiencia, que los llamaremos titulados, se espera que su desempeño sea: seguro, confiado, menos errores en las relaciones interpersonales, empatía con los estudiantes, en torno a los docentes que recién ingresan se considera atributos como: entusiasta, motivados, flexibles, deseo de aprender más, innovador, conocer y usar técnicas de aprendizaje. En suma el sano deseo de los directivos institucionales es que los docentes se entreguen a su tarea que es la educar a los estudiantes y convertirse en su ejemplo.

GRÁFICO 50: MEJORAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL,  
ESCUELA MERCEDES NAVARRETE



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Respecto a la 5ª pregunta que tiene relación con el mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, en la escuela Miguel Cordero, la respuesta es no, no ha habido planificación de cursos de formación continua, desperdiciándose un valioso espacio de construcción e saberes que reforzarían el prestigio institucional, equivalente al 0%

En la escuela Mercedes Navarrete: sí se ha planificado cursos de formación continua en los dos últimos años, tales como: sistema preventivo como método didáctico, actualización y fortalecimiento curricular, elaboración de instrumentos curriculares. Se entiende que en el plantel fiscomisional existe mayor preocupación por procesos de capacitación continua para sus maestros que garantice un proceso de aula de calidad cada alternativa tiene un equivalente al 33.3%.

Triangulando la información de los directivos, titulados y marco teórico se verifica el logro del objetivo 3, que dicen reconocer el contexto institucional laboral de los titulados, laboran con títulos académicos de tercer nivel, en planteles urbanos y a gusto y satisfacción personal e institucional, cumpliendo exigencias de ética, responsabilidad y en uno de los planteles por se fiscomisional cuenta también la profesión y el credo.

## NECESIDADES DE FORMACIÓN

El 4º objetivo específico formulado para la presente investigación dice: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores), para su análisis nos remitiremos a las preguntas 18; 19; 20.

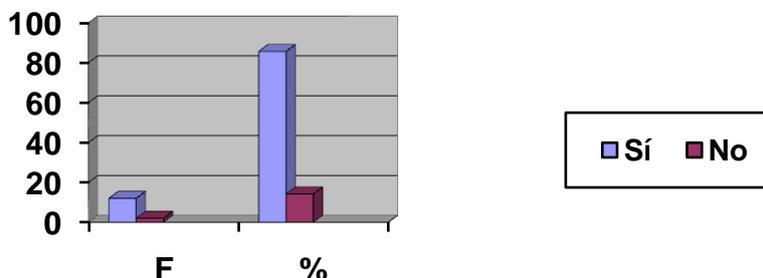
GRÁFICO 51: TABLA 18, SE COMUNICA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

Una de las necesidades de formación de los titulados tiene relación con la comunicación con soltura en una segunda lengua, distinta al español, en la tabla 18 se ubica varias alternativas, entre lenguas extranjeras y una nativa, en la alternativa otras se ubica 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, la lengua que domina el titulado es el Shuar, por pertenecer a esa etnia, 13 titulados, no se comunican en otra lengua, equivalente al 92.8%, pese a que en los 6 años de escolaridad secundaria se aprueba inglés para ser promovidos, poco o nada se logra en su dominio. Es urgente que los docentes en su proceso de formación dominen alguna lengua extranjera o al menos una lengua ancestral de acuerdo a lo que dice la Constitución., la lengua extranjera como el inglés porque es una de las lenguas de dominio en varios países del orbe, como lengua coloquial o técnica y la lengua ancestral como por ejemplo la lengua Shuar en nuestro medio a razón que tenemos un alto porcentaje de alumnos que pertenecen a la etnia citada y los docentes desconocemos casi en su totalidad la lengua.

GRÁFICO 52: TABLA 19, MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO

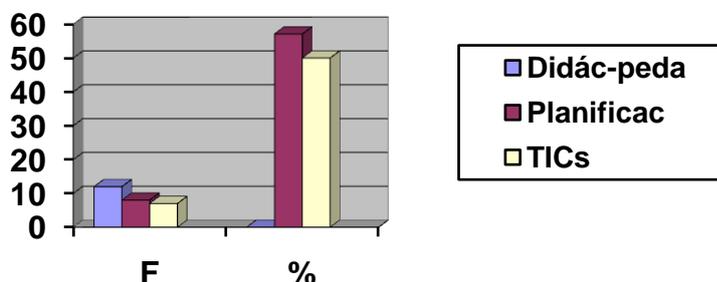


Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
Autoras: Pillacela Lucía y Nivel Mercedes, 2011.

En la actualidad la informática es un requerimiento básico en el diario vivir, el docente que no la maneje es un analfabeto informático, consecuentemente se pierde una gran oportunidad de aplicarlas en el aula, guardar información, recabar información, entre otras aplicaciones, por ventaja 12 de los 14 titulados sí manejan la informática a nivel de usuario, equivalente al 85.7%; 2 casos equivalente al 14.3%, no manejan la informática.

La aplicación de la informática en el hacer educativo es una exigencia de nuestros tiempos la persona que no sabe utilizar un ordenador y sus bondades es un analfabeto informático, con una clara desventaja frente a los retos del presente siglo, la infopedagogía debe ser uno de los dominios y competencias de los docentes actuales, como requisito básico para el ejercicio docente, se da una desventaja docente alumno. Ellos están adelantados varios años respecto a la tecnología y a sus maestros.

GRÁFICO 53 TABLA 20. CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA ACTUALIZACIÓN



Fuente: Encuesta titulados CC.EE .UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

El Ministerio de Educación, en la actualidad está ofertando un exigente proceso de capacitación en coordinación con la DINAMEP – DIPROMEPE y varias universidades del país, proceso que se desarrolla los fines de semana, en diferentes ámbitos del hacer educativo, al que acceden mayoritariamente los docentes. La tabla 20 presenta una gama de procesos de cursos, que en orden de prioridad e importancia los titulados los ubican: didáctica y pedagogía 12 frecuencia equivalente al 85.7%, curso de capacitación que refresca el qué, cómo, cuándo y para qué, de la acción docente y los resultados que con ello se obtienen en rendimiento escolar, 8 frecuencia en diseño y planificación curricular, equivalente al 57.1%, con el nuevo proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular es necesario optar por un nuevo diseño de curricular, acorde a la normativa curricular para la puesta en marcha de manera consciente de: paradigmas, metodología, estrategias, técnicas y otros insumos, 7 frecuencias en manejo de herramientas relacionadas con las TIC, equivalente al 50%, pese a tener conocimientos a nivel de usuarios es necesario elevar el nivel de conocimientos para un mejor desempeño docente, educación en valores 4 frecuencias equivalente al 28.6%, proceso que debe ser enseñado con la práctica en la comunidad educativa, pero no se le da la importancia debida, organización y gestión de centros educativos con 3 frecuencias, equivalente al 21.4%, la gerencia educativa, no es valorada por los titulados, otras sin especificación tiene 2 frecuencias, equivalente al 14.3%, temas relacionados

con su área de formación 1 frecuencia, equivalente al 7.2% y no me interesan 1 frecuencia, equivalente al 7.2%, por ventaja es bajo el porcentaje de titulados que no les interesa ningún procesos de capacitación y actualización profesional. Entonces es el momento de sumar fuerzas, la voluntad política desde el Estado, representado por el Ministerio de Educación para capacitar a los docentes en los requerimientos científicos y técnicos que harán más fructífera la labor de enseñar, haciendo que los aprendizajes sean significativos y funcionales y válidos para la vida, la capacitación permanente permitirá actualizar conocimientos, validarlos o modificarlos, la otra fuerza a citar es la participación de los docentes en los eventos de capacitación, quienes han dado muestras de estar prestos para asistir a los procesos, los procesos de capacitación en coordinación con las universidades es una muestra de ello, capacitaciones gratuitas y en el lugar de residencia del docente, con la entrega de materiales incluida.

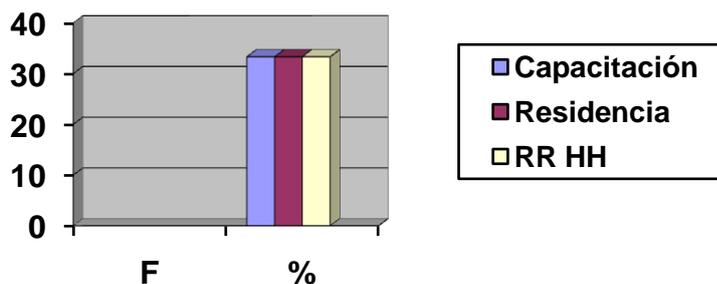
Vistas tablas, frecuencias y porcentaje, que hacen relación al objetivo 4: identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, se logra el objetivo, los titulados de la muestra necesitan entre otros temas de capacitación el de didáctica y pedagogía, con la finalidad de afianzar sus conocimientos, modificarlos o interioriza otros que permitan estar acorde con las exigencias laborales del momento.

Para complementar el análisis de la información facilitada por los titulados, a continuación se considera por categorías, en relación a los objetivos, los datos proporcionados por los Directivos y Empleadores: licenciados: Stalin Zambrano Director del Centro de Educación Básica Miguel Cordero Dávila y Sor María Heras, Directora de la Unidad Educativa Mercedes Navarrete, centros educativos ubicados en los cantones Logroño y Sucúa respectivamente.

Es menester considerar las preguntas: 7 y 9 del cuestionario aplicado a los Empleadores y Directivos, que hacen relación con el objetivo específico

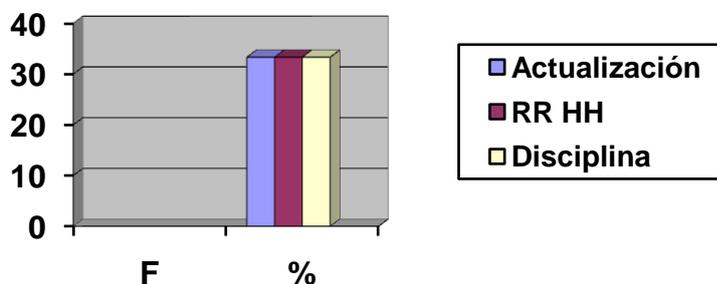
cuarto: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, los criterios son:

GRÁFICO 54: FACTORES QUE FAVORECEN A UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL, ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta a directivos CC.EE.UTPL 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

GRÁFICO 55: FACTORES QUE FAVORECEN A UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE

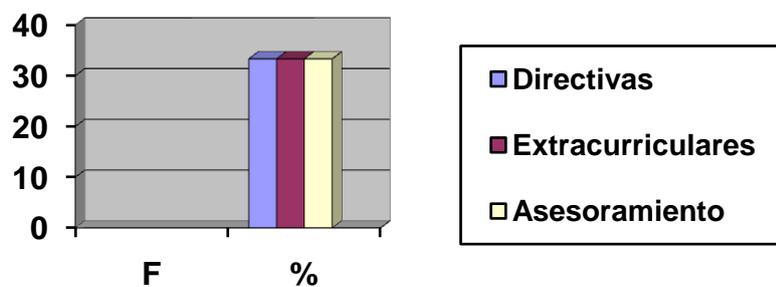


Fuente: Encuesta directivos institucionales, 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

La pregunta 7 refiere a los factores que según usted, favorecen al buen desempeño laboral: en la escuela Miguel Cordero se consideran los siguientes factores: la capacitación docente de la actualización y fortalecimiento curricular, residencia en el lugar de trabajo, buenas relaciones interpersonales con padres y madres de familia, aspectos que tiene que ver con el clima profesional académico de la institución y el dominio de la relaciones humanas como carta de presentación y como prevención de riñas en el interno del plantel, equivalente a un 33.3% cada uno. En la escuela Mercedes Navarrete, se

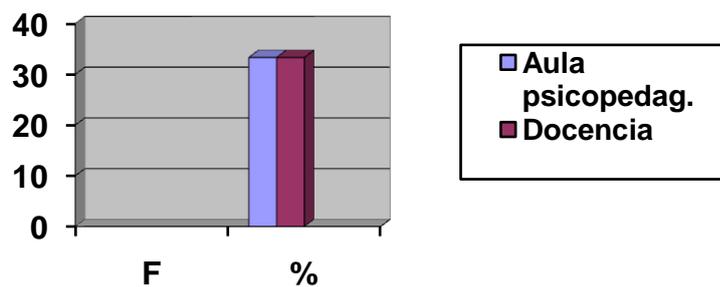
consideran los siguientes factores: actualización docente, buenas relaciones interpersonales, manejo de la disciplina. Como se puede apreciar hay factores coincidentes en las dos instituciones educativas para el buen desempeño laboral, factores de los que los únicos ganadores son los discentes, quienes se enriquecen directa o indirectamente de las bondades que presentan los planteles a través de los docentes que allí laboran quienes en cumplimiento de su función dinamizan procesos de gran valía formativa y formadora, criterios equivalentes al 33.3% cada uno.

GRÁFICO 56: ACTIVIDADES QUE REALIZA EL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN, ESCUELA MIGUEL CORDERO



Fuente: Encuesta directivos institucionales, 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

GRÁFICO 57: ACTIVIDADES QUE REALIZA EL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN, ESCUELA MERCEDES NAVARRETE



Fuente: Encuesta directivos institucionales, 2011  
 Autoras: Pillacela Lucía y Niveló Mercedes, 2011.

En torno a las tareas que ejecuta el docente o actividades que realiza el personal titulado en la UTPL, pregunta 9, en la escuela Miguel Cordero las tareas son: funciones directivas, docentes y extracurriculares, asesoramiento y

ayudantía, actividades que van acorde con la función y perfil profesional de los titulados y el ejercicio docente, con un equivalente del 33.3% cada actividad. En la escuela Mercedes Navarrete, las tareas son: la docencia y el aula de recursos pedagógico, cabe recalcar que los planteles en mención dentro de sus jurisdicciones cantonales son considerados los mayor prestigio, por la calidad de docentes y de enseñanza, con un promedio de 500 estuantes aproximadamente de 2° a 7° años de básica, cada actividad tiene un porcentaje del 33.3%.

Los datos obtenidos en las diferentes tablas, nos permite determinar que el objetivo 4 se alcanza ya que se determina las necesidades de formación de los titulados.

### **5.2.1. Análisis descriptivo**

Ser partícipes del desarrollo de la presente investigación, ha permitido poner en práctica conocimientos adquiridos durante nuestro proceso de formación, con el desarrollo de una temática de trascendental importancia y la responsabilidad de la Universidad a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, al indagar sobre la situación laboral de sus titulados.

El proceso de investigación fue planificado en la Universidad en el marco del Proyecto de Investigación Nacional, desde los Centros de Investigación Transferencia de Tecnología, Extensión y Servicios (CITTES), puesto a consideración de los investigadores para su aplicación y desarrollo a través de la Guía Didáctica, el Entorno Virtual de Aprendizaje y la asesoría del tutor.

En el presente trabajo la población la constituyeron 14 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, en el quinquenio 2005 – 2010, asignados por el equipo planificador, más dos directivos institucionales.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron dos cuestionarios: el primero dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2005. (ANECA 2005); el segundo cuestionario para empleadores, adaptado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2005. (ANECA 2005), instrumentos de redactados con un lenguaje claro, de fácil manejo y aplicación

Previa la realización de la investigación de campo, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Ubicación de los titulados, en sus lugares de trabajo vía telefónica o visitándoles en sus domicilios, para solicitar su colaboración.
- Aplicación de los instrumentos de investigación de campo.

Durante el proceso de investigación de campo no se tuvo dificultades, los titulados y directivos se mostraron prestos a colaborar.

Para la estructuración del marco teórico se logró la consecución de bibliografía, editada por el Ministerio de Educación, textos facilitados por la Universidad, en nuestro desarrollo formativo, a más se recabó información del internet y datos obtenidos de os archivos de la Dirección de Educación de la Provincia.

Para el presente estudio se utilizó un enfoque mixto, ya que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos: desarrollo del marco teórico, investigación de campo, análisis, interpretación y discusión de los daros recogidos, el enfoque cuantitativo permitió que los datos obtenidos puedan ser expresarlos en frecuencias y porcentajes a través de los estadísticos, para responder al planteamiento del problema.

### **5.2.2. Análisis y discusión de resultados**

Durante el desarrollo de la investigación, no se tuvo dificultades de consideración, en el proceso se elaboró el marco teórico, cuya bibliografía consta en el apartado respectivo, una vez localizados los titulados, explicado el motivo de la llamada telefónica y/o visita a sus domicilios, se procedió con la aplicación de los cuestionarios, tabulación de datos, elaboración de estadísticos, para proceder con el análisis de resultados, triangulando los datos: marco teórico, resultados de la investigación de campo, insumos en base a la experiencia, lo que permitió verificar el logro del objetivo general a través de los objetivos específicos.

Sobre la caracterización socio demográfica; objetivo 1, se determina que la mención que más demanda ha tenido en el período 2005 – 2010, ha sido Educación Básica, con 13 titulados y un porcentaje del 92.9%, en parte debido a la ampliación de la oferta educativa en los planteles educativos del país a diez años de básica, por aplicación de la normativa legal y curricular, en nuestro caso particular en el sector urbano con 10 titulados y un porcentaje del 71.4%, con una sustancial participación de la mujer en el magisterio con 12 titulados, equivalente al 85.7%, la edad fluctúa entre los 41 – 50 años, con 9 titulados, equivalente al 64.2%.

La educación básica está en auge en nuestro país, como derechos de niñas niños y adolescentes, estadios de vida propicios para el aprendizaje, proceso que amerita ser conducido por profesionales en educación que tengan a su haber formación, idónea, con el respaldo de cuerpos legales, que han sido aprobados por los ecuatorianos en las urnas como es el caso de: La Constitución del 2008, del Plan Decenal de Educación, reformas a las leyes y reglamentos de la educación, que han institucionalizado la educación básica, cabe destacar la noble labor que viene de realizara la mujer en el campo educativo, tanto en aula como en la administración, magisterio que es

relativamente joven lo que significa garantía en la dinámica educativa y la puesta en marcha de procesos técnicos activos de enseñanza aprendizaje.

En torno a la situación laboral; objetivo 2, se determina que: 11 de los titulados labora como docente equivalente al 78.6%, prestando servicios en la especialidad en la que se titularon: Educación Básica, con la particularidad que 12 de los 14 titulados de la muestra ya trabajaban como docentes antes de la titulación, equivalente al 85.8%, el desempeño docente no implicó cambio de domicilio en 9 titulados, equivalente al 64.2%, la situación laboral actual ha mejorado su condición de vida, así lo afirman 11 titulados equivalente al 78.6%.

Es digno de encomio el hecho que los titulados están en el lugar propicio por su especialidad y cumpliendo muy a gusto su cometido, la formación sumada a la voluntad de realizar la actividad laboral elegida, motiva y permite que la creatividad, la motivación son la carta de presentación del docente, con un valor agregado que es, ser docente en el lugar de residencia, en su entorno, aspecto que le ubica en una dimensión de disfrute profesional y con ello la mejora significativa de los niveles de vida, no solo por la profesión sino por sentirse realizado y sin abandonar a sus seres queridos.

En relación al contexto laboral; objetivo 3; 13 titulados laboraban en instituciones fiscales, equivalente al 92.8%, 11 de ellos en el nivel básico, nivel de amplia oferta educativa, equivalente al 78.4%, la modalidad de trabajo es por nombramiento, con 9 titulados equivalente al 64.2%, con labores a tiempo completo 13 titulados, equivalente al 92.8%.

Parte del sentirse realizado es poder dar lo mejor de sí, uno de esos espacios son los planteles educativos en el caso que nos ocupa los establecimientos educativos fiscales, que ofertan los diez años de educación básica, nivel de trascendental importancia en los procesos de formación y socialización de los discentes, el trabajo se lo realiza con gusto cuando se tiene la certeza que está

refrendado por una acción de personal, como garantía de estabilidad laboral y de entrega a tiempo completo a la labor educativa.

Sobre necesidades de formación; objetivo 4, se constata que 13 titulados se comunican únicamente en español, no hay comunicación en otra lengua, equivalente al 92.8%, considerable como una falencia en los titulados, como punto a favor, 12 de los titulados manejan la informática a nivel de usuario, equivalente al 85.7%, respecto a los cursos de capacitación y actualización los titulados dan preferencia entre las alternativas a: didáctica y pedagogía con 12 frecuencias equivalente al 85.7% como complemento a su formación superior.

Es urgente que los docentes dominemos una lengua extranjera y/o ancestral como forma de enriquecimiento e interculturalidad, lo que nos permitirá insertarnos en el mundo exterior e interior de nuestro contexto enriqueciendo nuestro acervo cultural que a su vez deberá ser revertido hacia la razón de ser de la docencia, los alumnos, otro tópico importante es asumir a plenitud los procesos de capacitación, con una tendencia hacia la didáctica y la pedagogía, para mejorar los procesos pedagógicos de aula, como espacio de reflexión y de encuentro con la teoría que en breve se convertirá en práctica educativa a favor de los más pequeños.

## **6. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

- La situación laboral de titulados de la escuela de Ciencias de la Educación, es excelente, laboran en establecimientos educativos fiscales del sector urbano, en planteles que se encuentran cercanos a sus domicilios y están amparados por los beneficios de la seguridad social.

- La mención de preferencia de titulación de tercer nivel es la de: Educación Básica, su tarea educativa la desempeñan con altruismo y dedicación en establecimientos de carácter público, en el sector urbano, los mismos que trabajan por varios años. se sienten satisfechos por la labor que desempeñan, su labor la respalda la comunidad educativa, por la eficiente labor desplegada en los años de básica de su responsabilidad, siendo el género femenino el que predomina en docencia.
- Los titulados de la U.T.P.L: antes de obtener el título académico, laboran como docentes, bajo la modalidad de nombramiento y/o contrato, por las facilidades legales existentes, en el sector urbano, espacio alcanzado por la escases de profesionales de la educación, con una mejora en su nivel de vida y profesión desempeñando la docencia de manera eficiente, por el nivel de dominio de aspectos trascendentes en el hacer educativo.
- Los titulados, están en desventaja cultural frente a sus alumnos, por el dominio únicamente del español, con la existencia de una barrera en la comunicación con los hijos de migrantes y los niños(as) originarios de etnias nativas, particularmente en los primeros años de educación, tornándose una necesidad a más de las capacitaciones en el marco de la didáctica y la pedagogía, el aprendizaje de una lengua extranjera y una local.

### **Recomendaciones**

- Mantener la rigurosidad académica en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, que significa garantía y oportunidad de mantener o conseguir trabajo con estabilidad laboral y seguridad social, con la oferta de una educación de calidad, por la responsabilidad

manifiesta en el desempeño de las funciones docentes o administrativas encomendadas por ser docentes que educan con calidez afectiva y amor.

- La situación laboral de los titulados de la U.T.P.L es excelente tienen todos los beneficios de ley, por lo que es necesario que desempeñen con responsabilidad su labor como docentes, como demostración de las capacidades y fortalezas adquiridas durante la etapa de formación desplegando una labor de servicio social acorde a las exigencias de la época y necesidades de los educandos.
- La titulación alcanzada se constituya en estímulo permanente, para el ejercicio docente y garantía de la continuidad laboral, sea por contrato o nombramiento, transportando a diario al aula lo mejor de su acervo académico como soporte diario y permanente de buen desempeño docente, que satisfaga los requerimientos de clientes internos y externos, convirtiéndose en ejemplo vivo de virtudes y atributos, transmisibles en la labor cotidiana de aula, como elemento que dinamice el proceso de enseñar por parte de los docentes y aprender de parte de los alumnos.
- Asistir a procesos de capacitación particularmente de didáctica y pedagogía, organizados por el Ministerio de Educación u otras instancias como alternativa para mejorar procesos de aula para el logro de aprendizajes significativos y funcionales en los educandos, así como el dominio de una lengua ancestral y/o extranjera, con el propósito de mantener una comunicación fluida con los estudiantes, de manera particular en los primeros años de básica, por la presencia en las aulas de hijos de padres migrantes que retornan al país, como también hijos de padres que pertenecen a etnias ancestrales, en nuestro caso el Shuar, como práctica del Buen vivir y la interculturalidad

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

- Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General Básica, (2010) Ministerio de Educación, Quito Ecuador.
- Arancibia, Violeta; Herrera, Paulina; Strasser, Katherine, (2004), Impresor: Salesianos. SA. Santiago de Chile.
- Cagigal José, (1997), Gerencia Educativa, UTPL, Loja Ecuador.
- Constitución del Ecuador, (2008), Ministerio de Educación.
- Curso de Inclusión Educativa, (2009), Ministerio de Educación, Quito, Ecuador.
- CORPORACIONES DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Ley Orgánica de Educación,. Reglamento y Legislación conexas, julio 2002, Quito, Ecuador.
- CORPORACIONES DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio. Reglamentos, agosto 1998, Quito, Ecuador.
- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA; Guía para una mejor instrucción, Editorial LIMUSA, México 1998.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro”Madrid: Santillana/Ediciones UNESCO
- Fernández Ricardo, (2000), Competencias profesionales docentes en la sociedad del siglo XXI, Universidad de Castilla. La Mancha.
- Flores, Marco (2008), Creatividad y Educación, Editorial: Alfa y Omega, México DF.
- Gestión Educativa, DINAMEP (2000), Ministerio de Educación y Cultura, Quito Ecuador.
- GUIA DIDACTICA( 2008), Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de bachillerato del Ecuador UTPL, Loja Ecuador.

- GUIAS METODOLOGICAS (2004), Ministerio de Educación y Cultura, UCP, Quito Ecuador.
- Ministerio de Educación y Cultura – Consejo Nacional de Educación, (2005), Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, Quito Ecuador.
- Mendoza, Juan, (1989) Pedagogía en Píldoras, Editorial Trillas, México.
- METODOLOGÍAS ACTIVAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (2004), Ministerio de Educación y Cultura, UCP, Quito Ecuador.
- Ministerio de Cultura, Ciencia y Tecnología, España, (1999), El entorno Educativo, La escuela y su Comunidad.
- NERICI, Imideo, (1989) Hacia una Didáctica General dinámica, editorial Kapeluz, tercera edición, Buenos Aires, Argentina.
- Plan Nacional del Buen Vivir - SENPLADES , (2009), Plan Nacional de Desarrollo, para el período 2009 – 2013, Quito Ecuador.
- Reforma Curricular para la Educación Básica, ( 1996), Ministerio de Educación y Cultura, UCP, Quito Ecuador.
- TentiFanfani, Emilio. (2007). El oficio de docente: Vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI, siglo XXI Editores Argentina S.A.
- Torres Coronel, Luís. (2007). Derecho a una Educación de Calidad: Orientaciones Metodológicas Didácticas. Imprenta Cosmos, Loja Ecuador.
- Torres Mora Yeni, (2000), UTPL, Loja Ecuador.
- UNESCO/ORELAC, (2005), Formación docente y las tecnologías de la información y la comunicación, Santiago de Chile.
- Vaillant Denise, (2004), Construcción de la profesión docente en América Latina, Santiago de Chile.
- Valladares, Irma; Psicología del aprendizaje, UTPL, Loja Ecuador, 1996.
- Valdivieso, Miguel Planificación Curricular, (1999), UTPL, Loja Ecuador.

## 8. ANEXOS.

### 8.1. Anexo 1

#### Cuestionarios



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

Código del Investigador: \_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

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

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? *(graduados en la UTPL)*
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Describalas: *(graduados en la UTPL)*
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? *(graduados en la UTPL)*
- SI  NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*



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

Código titulado:  
\_\_\_\_\_

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano .....	1
<input type="checkbox"/> Rural.....	2

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

<input type="checkbox"/> Sí.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

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

▪ Sí.....	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?**

▪ Sí.....	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*

**8.2. Anexo 2**

**Fotografías.**

**DIRECTOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA MIGUEL  
CORDERO DÁVILA.**

**Lic. Stalin Zambrano Mendoza.**



**TITULADA DE LA UTPL.**

**Lic. Nery Vásquez**



**TITULADA DE LA UTPL.**

**Lic. Elvia Rodríguez**

