



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

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

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

**AUTORA:**

Elisa Maribel Cazar Herrera

**MENCIÓN:**

LENGUA Y LITERATURA

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

**DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:**

Mgs. José Luis Arévalo Torres.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2011**



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

**CERTIFICACIÓN**

**Mgs. José Luis Arévalo;**

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRER**

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

**CERTIFICA:**

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

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

**Loja, junio del 2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

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

Yo, **Elisa Maribel Cazar Herrera**, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legas de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

C.I.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

**AUTORÍA:**

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

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

C.I.

**DEDICATORIA**

*A David, Leonardo y Gabriel.*

## AGRADECIMIENTOS

*A mí querido Dios Yahvé por darme la vida, por la posibilidad de ampliar los conocimientos y poder utilizarlos para un buen fin.*

A la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación y a todos los maestros.

A David por su apoyo incondicional y ayuda a lo largo de mi carrera.

A Leo por su comprensión, ayuda, amistad y ser parte de todos los proyectos de vida.

A Gabriel al brindarme su alegría y cariño.

A Lolita porque este logro también es suyo.

A Lucy por su tiempo y colaboración.

A Max y Juan Andrés.

Y, a mis queridos Abuelitos por ser una luz en mi vida.

## INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	Ii
Acta de cesión de derechos.....	Iii
Autoría.....	Iv
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	Vi
Índice.....	Vii

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>

### 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	11
3.1.4 El género y la profesión docente.....	15
3.1.5 Síntesis.....	18

### 3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	19
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	21
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	24
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	39
3.2.5 Síntesis.....	40

3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición.....	41
3.3.2	Competencias profesionales.....	41
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	42
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	47
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	49
3.3.6	Síntesis.....	52

#### **4 .METODOLOGÍA**

4.1	Diseño de la investigación.....	53
4.2	Participantes de la investigación.....	53
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
4.3.1	Técnicas.....	54
4.3.2	Instrumentos.....	54
4.4	Recursos.....	54
4.4.1	Humanos.....	54
4.4.2	Institucionales.....	54
4.4.3	Materiales.....	55
4.4.4	Económicos.....	55

#### **4.5 PROCEDIMIENTO.....56**

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

5.1	Caracterización sociodemográfica.....	58
5.2	Situación laboral.....	61
5.3	Contexto laboral.....	73
5.4	Necesidades de formación.....	82

#### **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Conclusiones.....	86
6.2. Recomendaciones.....	87
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>88</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>90</b>

## 1. RESUMEN

La presente investigación, que versa sobre la “Situación laboral de los de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación”, estudio realizado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año 2011, la misma que se trabajo con el siguiente objetivo primordial que es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en el período 2005 al 2010.

Se considera alcanzar este objetivo mediante la aplicación de las encuestas a los titulados llegando a los resultados por medio del análisis estadístico.

A partir de las respuestas obtenidas se considera que la de mayoría de titulados, trabajan como docentes, sin que tengan la necesidad de realizar otro tipo de trabajo que no sea el de la docencia. La formación permanente, es una necesidad puntual, pocos han dado continuidad a estudios relacionados con la carrera, pero dentro de las instituciones reciben de alguna manera cursos de capacitación y actualización, dependiendo del nivel de instrucción del que son parte.

Las necesidades de formación tanto inicial como continua constituyen los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional Docente.

La contratación así como la carrera profesional, cuentan con la aprobación de nuevas leyes y planes dentro del Ministerio de Educación entre los más importantes el estimular el ingreso, la oferta de condiciones de trabajo y valorizar la profesión frente a la comunidad.

Respecto a género, aún las mujeres son mayoría en esta encuesta; el sector de trabajo que predomina es el urbano. Se logró obtener una visión integral del mercado laboral en el campo de la docencia, la contratación es igual tanto en instituciones fiscales como particulares, se establece que los titulados ya contaban con experiencia y estabilidad, siendo el título universitario un requerimiento, que mejoró sus condiciones laborales-profesionales

La educación, es una carrera que califica como una opción de formación universitaria, los cambios en el eje de las leyes laborales y mejores condiciones a los docentes, dan a esta carrera profesional mejores expectativas de inserción dentro del sector educativo. Con esta investigación se evidencia que los titulados en un alto porcentaje, tienen una situación laboral estable, mejores condiciones de vida y ejercen en el área de su profesionalización.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación como formadora de docentes propone el proyecto investigativo: SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UTPL ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, el mismo que permitirá conocer la situación laboral actual de los titulados que ejerce o ha ejercido la docencia en el período 2005 al 2010 y las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

Además permitirá realizar un diagnóstico de la situación demográfica de los titulados, la relación entre la formación con el ámbito laboral, identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, esto como objetivos puntuales por alcanzar.

La UTPL es una institución que abre las puertas a la población ecuatoriana a través de la educación a distancia, con el afán de cubrir y fortalecer la educación superior, satisfacer las necesidades de formación individual y de grupos que aspiran a crecer cultural y profesionalmente. Por ello toma la iniciativa con este tipo de investigación, la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, para contar con elementos de juicio y así afianzar el proceso académico-administrativo en pos de determinar necesidades de formación profesional de acuerdo con la demanda de los docentes y empleadores.

Por lo planteado, esta investigación permitirá que con la información obtenida se logre una primera aproximación del mercado laboral actual de los docentes, igualmente responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y la sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico general del profesor ecuatoriano y sus implicaciones académicas (Loja, 2010).

Como recursos básicos esta la encuesta, que se utilizará para la obtención de datos de los titulados y un cuestionario para los directivos de instituciones educativas, que permita medir las variables por medio de preguntas, con el objetivo fundamental de obtener material verídico y confiable para el proceso investigativo.

Al ser una problemática conocida dentro de nuestra realidad nacional, el desempleo, el subempleo y la falta de oportunidades en las plazas de trabajo, es urgente obtener resultados observables de forma cuantitativa y cualitativa, para poder precisar de cuál es la realidad actual.

El nivel de democratización de un sistema educativo o la igualdad de oportunidades ante la educación que un sistema ofrece, no solo se mide por la igualdad a la educación, sino también la igualdad de oportunidades para comenzar un competencia dentro de una sociedad, el punto de partida luego de culminar con cierto éxito la carrera profesional; por esto es necesario realizar un estudio profundo en lo que se refiere a las condiciones de partida y aquí se puede tomar en cuenta un gran interrogante ¿Está hecho el sistema de tal forma que cada quien tiene la misma oportunidad de tomar caminos igualmente buenos, o existe una tendencia a la discriminación porque algunos no tienen acceso al sistema o sólo lo tienen a otros sectores?

El logro de los objetivos fue posible, caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados, la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral y lo que es el objetivo primordial considerar que la carrera docente a nivel universitario es un espacio que hay que fortalecer y considerar como de opción laboral.

Se establece que cada uno de los que ahora somos parte de esta valiosa investigación, como su nombre lo identifica “puzle”, seamos una pieza más para llegar a los objetivos planteados y lograr investigaciones posteriores; además logremos ser beneficiados de tan importante estudio, para una mejor calidad de profesionales, pero en especial de investigadores, para aplicarlo en todos los caminos que posteriormente emprendamos.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. SITUACION LABORAL DEL DOCENTE**

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

###### **Formación inicial**

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente.

Tradicionalmente, se otorgo el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las practicas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. (Lella, 1999)

“Idealmente, cuando se elabora un plan de formación inicial, sería necesario darse el tiempo para una verdadera indagación sobre las prácticas” (Perrenoud, 1998)

El saber docente manifiesta Maurice Tardif, “es por tanto, esencialmente heterogéneo: saber plural, formado de diversos saberes provenientes de las instituciones de formación profesional, de currículos y de la práctica cotidiana”

De un extremo de ese continuo se sitúan los modelos que sostienen que hay que acentuar la adquisición de competencias (conocimientos, destrezas, creencias, etc.).

Desde esta óptica, la formación inicial del profesorado resulta inadecuada, por cuanto que existiendo modelos de formación que deberían propugnar el conocimiento y dominio de un cierto número de métodos didácticos. Sin embargo, éstos ni siquiera se enseñan en la realidad práctica. (Martin Molero, 1999)

Es indispensable, crear en cada sistema educativo un observatorio permanente de las prácticas de los oficios del docente, cuya misión no sería pensar la formación de profesores, sino dar una imagen realista y actual de los problemas que ellos resuelven en lo

cotidiano, de los dilemas que enfrentan, de las decisiones que toman, de los gestos profesionales que ellos ejecutan. (Ibernón, 2007)

Sin embargo, la formación inicial es la base fundamental de la perspectiva del docente en su carrera como profesional.

Devolver la condición de normalistas a varias instituciones, que por trayectoria formaban maestros desde muy jóvenes con la mística y preparación global como educadores competentes, en áreas urbanas como rurales; gracias a la práctica docente que era un requerimiento de formación inicial en estos espacios, los nuevos maestros obtenían mayor experiencia antes de enrolarse de manera formal como docentes.

“He defendido la idea que la calidad de una formación se juega, en primer término, en su concepción” (Perrenoud, 1998)

Es urgente, entonces, sentar las bases de una transferencia didáctica a partir de las prácticas efectivas de un gran número de profesores, que respeta la diversidad de condiciones de ejercicio del oficio. Sin encerrarse en esto, se podrá encontrar la justa distancia entre lo que se hace en lo cotidiano y los contenidos y objetivos de la formación inicial. (Lella, 1999)

Quienes ingresan a la docencia requieren una formación inicial a partir de estrictos criterios de calidad, apoyo al inicio de la actividad docente y una actualización de conocimientos disciplinares, pedagógicos y didácticos.

La formación inicial en el Ecuador está a cargo de tres instituciones: Los Institutos Superiores Pedagógicos, Institutos Pedagógicos Interculturales Bilingües y Universidades con sus Facultades de Ciencias de la Educación.

### **Formación continua**

La educación permanente debería garantizar a cada individuo la plena realización de su personalidad. Sería en tal caso un factor poderoso de democratización. Debido a que se trataría de un sistema global y homogéneo, le permitiría a un individuo volver a sus estudios o entrar en una parte del sistema que corresponda sus capacidades, en cualquier momento. (Hummel, La educación hoy frente al mundo del mañana, 1977)

Se establece como una real necesidad, la formación continua y el actualizar los métodos de enseñanza y aprendizaje con más rigor en la carrera que hoy compete al ser la tecnología parte vital de este proceso, quizá más que nunca la participación activa y, creativa como indica Ricardo Lella (1999), que “constituye una condición de posibilidad nodal de tales reformas la participación activa y creativa del personal docente, con actitudes y competencias específicas”. En tal contexto, ha tenido lugar un proceso de formación docente- especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio, partiendo del supuesto que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere nuevo personal y, simultáneamente, nuevas estructuras. Lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso.

La demanda de aprendizajes continuos es uno de los rasgos que definen la cultura de aprendizaje de las sociedades actuales. Una sociedad así caracterizada, solicita entre otras cosas, construir un nuevo concepto en torno a la capacitación y la formación permanente. Esta capacitación no solo debe contemplar el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino también posibilitar a los docentes la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas. (Carriazo Salcedo, 2009)

Hoy, la calidad del producto educativo radica más en la formación permanente e inicial del profesorado que en la sola adquisición y actualización de infraestructuras.

La formación inicial y continua de docentes necesita recuperar lo pedagógico y lo didáctico como conocimientos que definen su profesión. Los maestros necesitan manejar los conceptos centrales de sus disciplinas, deben comprender los procesos de desarrollo psicológico y social de sus alumnos, sea cual fuere el nivel de escolaridad en el que enseñen; necesitan, contar con un repertorio de formas de enseñar y de evaluar, que les permita orientar su trabajo y lograr los resultados esperados. (Calvo, 2006)

La Reforma Curricular (Mayo 1998), considera el desarrollo de los recursos humanos, que se orienta a la formación inicial de los futuros docentes, a la capacitación continua y permanente de los maestros actuales, a la formación, capacitación, perfeccionamiento de otros recursos humanos, como supervisores y administradores de la educación.

La capacitación debe convertirse en una de las vertientes de motivación y formación que logre que los docentes se apropien de la propuesta, la enriquezcan, la apliquen con creatividad, considerando las particularidades y expectativas de las comunidades.

En este aspecto la SENPLADES, en la División de Formación Docente “es la responsable actualmente de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento en la formación docente, en la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y el Desarrollo Tecnológico”

La capacitación debe convertirse en una de las vertientes de motivación, que logre que los docentes se apropien de la propuesta educativa y la formación sea un complemento a todo el contexto educativo, para que la apliquen con creatividad dentro de cada sector social de nuestro país.

La gestión educativa a nivel de formación , tanto inicial como continua, necesita de medidas prácticas, concretas para poder tomar decisiones que optimicen recursos, programas eficientes, continuidad en proyectos y propuesta, actualización de los docentes y una real evaluación conjunta que enriquezca al maestro en los parámetros y roles que en la actualidad cumple como formador y educador.

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

#### **La contratación.**

El aspecto que mejor ilustra el debate educativo es el de la remuneración de los maestros. Existe en muchos de nuestros países, la percepción generalizada de que la remuneración docente es baja, llegando a niveles indignos, y que ese desfase salarial es el mayor impedimento en la captación de un cuerpo docente motivado y de gran competencia y por ende a la contratación. (de Moura Castro, 2007)

Algunas escuelas, tanto públicas como privadas, logran contratar mejores maestros cuando crean un ambiente de trabajo favorable para los docentes. Optimizar el ambiente laboral al crear estabilidad, creando una atmósfera de trabajo más saludable atrae a maestros más calificados llegando a una contratación permanente y adquiriendo regenerar el nivel de educación.

Es inconcebible que en el sector público, que ofrece estabilidad, retiro generoso y una contratación fijas, no logra despuntar y mantener satisfechos a los maestros y las condiciones de educación tienen grandes falencias. (Viteri Díaz, 2003)

La desigual distribución de personal y recursos a nivel de la educación media se reproduce en el sector rural, por regla general en condiciones desfavorables de atención en comparación al urbano; en la administración central sobredimensionada; en las “comisiones de servicio”, que contrastan con las necesidades de personal de algunos centros educativos (Viteri Díaz, 2003)

El SIISE (Sistema Integrado de indicadores sociales del Ecuador), señala que los logros educativos de un país dependen de la inversión en recursos humanos e infraestructura para la educación, constituyendo la inversión en la capacidad instalada de la educación un reflejo de las políticas de desarrollo de capital humano.

Un punto de referencia muy importante es la remuneración al considerar las diferencias de contratación dentro del magisterio o la contratación a nivel privado. Para la mayoría de docentes es de gran importancia la inserción dentro del magisterio o una contratación por parte del Ministerio de Educación, ya que las garantías laborales, la estabilidad laboral y la remuneración tienen un mejor nivel. Por otra parte la contratación a nivel privado tiene menor remuneración salarial o no siempre se dan las garantías y condiciones de estabilidad

que se dan a nivel del estado. El requerimiento, de maestros en el sector privado es mayor y las condiciones no siempre apuntan a una mejor condición de los docentes. Muy pocos centros educacionales privados superan las condiciones de estabilidad y remuneración que la que brinda la inserción dentro del magisterio.

En consecuencia, la contratación como sostenibilidad y estabilidad, sigue apuntando a la formación profesional y permanente de los docentes.

### **La carrera profesional.**

La competencia profesional del profesor está determinada por la formación específica que haya recibido, por sus reflexiones en relación a su experiencia y a su actividad práctica y, especialmente, por la propia capacidad de autoformación. La formación del profesorado se consolida gracias a la reflexión crítica, según criterios pedagógicos y didácticos, sobre sus intervenciones personales y sobre su capacidad para organizar, actuar y tomar unas u otras decisiones en relación a la situación pragmática de formación que la materia suscita entre sus alumnos en su aula. (Mendoza Fillola, 2003)

La propuesta de “profesionalizar la formación de los docentes” para el desempeño de un función social crucial es necesario un grado de destreza basada en el conocimiento, con valores explicitados en un código, para lo cual es menester la larga formación superior. (Martin Molero, 1999)

En referencia al desarrollo profesional es el proceso mediante el cual se adquieren: el conocimiento, las competencias y las destrezas esenciales del buen profesional para actuar con eficacia profesional. De este modo, se explica el sentido del llamado desarrollo profesional, que abarca todo el proceso, tanto la formación inicial como el perfeccionamiento o formación permanente del profesorado. (Martin Molero, 1999)

La carrera docente presenta deficiencias de todo tipo. Los ascensos no dependen del mérito o desempeño. Los avances y beneficios dependen de diplomas o cursos cuya utilidad para el aprendizaje del alumno es muy relativa. No se penaliza el ausentismo debidamente y la estabilidad funcional es exagerada, y no permite eliminar del cuadro docente a maestros sin un perfil adecuado para el magisterio. Es interesante constatar que, en lo que para algunos es el mejor sistema educativo de América Latina, el cubano, los maestros inadecuados son eliminados. (de Moura Castro C. G., 2007)

La Ley de Carrera Docente y Escalafón, deberá concretar a través del respectivo reglamento sus buenos propósitos, establecer mecanismos de actualización y formación de maestros y de recuperación de su remuneración, tan venida a menos por efecto de la crisis y especialmente de la revalorización profesional, pues la apreciación social y profesional de que gozaba el magisterio ecuatoriano, ha descendido a niveles impresionantes de desprestigio haciendo de esta profesión una de las menos valoradas del país. (Fabara, 2008)

Se establece, que la contratación así como la carrera profesional docente cuentan con la aprobación de nuevas leyes y planes dentro del Ministerio de Educación y puntualmente en el Plan Decenal de Educación.

Uno de los objetivos del Plan Decenal, considera el estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

El programa de universalización de la educación Inicial y Básica y el incremento en la matrícula del Bachillerato, contempla la incorporación de cerca de 23.000 nuevos docentes en cuatro años, de los cuales 9.863 son la reposición de docentes jubilados y 13.119 corresponden a nuevas incorporaciones de docentes para ampliación de cobertura educativa.

Por lo tanto, la carrera profesional docente se encuentra en un proceso óptimo de revalorización, además de mejoras en todo el nivel de docencia y formación global, para que los actores de la educación cuenten con estabilidad y condiciones positivas para transformar el sistema escolar en el Ecuador.

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

El nuevo currículo favorece el desarrollo del pensamiento del estudiante, es este el protagonista del proceso enseñanza-aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje son dos caras de la misma moneda; son dos perspectivas del mismo proceso.

El Ministerio de Educación, en su revista “Pizarra” del mes de noviembre del 2010, manifiesta en su artículo con el tema: Una nueva forma de APRENDER Y ENSEÑAR” lo siguiente:

“La pedagogía aplicada en la actualización curricular está orientada a favorecer el desarrollo del pensamiento crítico, lógico, creativo del estudiante, a través del cumplimiento de una serie de objetivos que implican el desarrollo de habilidades y conocimientos”.

El nuevo currículo propone el desarrollo de destrezas con criterios de desempeño que se define como el “saber hacer” y el “saber ser” con orientaciones y niveles de complejidad. Cada bloque curricular organiza e integra un conjunto de destrezas para la planificación micro curricular, con estrategias y actividades propuestas en las decisiones para la enseñanza y el aprendizaje. (EDUCACION, 2010)

Con todo lo citado, los docentes se encuentran en una situación todavía mucho más compleja donde es necesario enfatizar en la preparación de estos para que las condiciones sean favorables entre todos los actores del hecho educativo.

Los profesores expertos son los que mantienen su capacidad de autoconciencia con respecto a su ejercicio docente y son conscientes de la posibilidad de aprendizaje inherente a cada episodio docente y a cada interacción individual. (Day, 1995)

La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. Al respecto, se sostiene “que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar el bachillerato” (Viteri Díaz, 2003)

El pleno ejercicio del derecho a la educación exige que ésta sea de calidad, promoviendo el máximo desarrollo de las múltiples potencialidades de cada persona, a través de la interacción enseñanza-aprendizaje socialmente relevantes y experiencias educativas pertinentes a las necesidades y características de los individuos y de los contextos en los que se desenvuelven; es decir, el derecho a la educación es *el derecho a aprender*. La calidad de la educación es crucial, porque influye de forma determinante en los resultados de aprendizaje y en los niveles de asistencia y finalización de estudios, por lo que finalmente la calidad afecta la universalización de la educación. (OREALC/UNESCO 2007)

Mientras que el profesor, además de enseñar tenga que investigar, ser un líder, consejero, terapeuta, animador, etc., por ejemplo, no podremos hablar de las competencias específicas de la profesión docente. Porque, bien puede ser que ciertos profesores alcancen a ser todo eso, pero nos es menos cierto que la mayoría quedará pensando de por vida ¿cómo es posible hacer bien más de cinco profesiones a un tiempo y todas con eficacia? (Martin Molero, 1999)

Las actuales tendencias que conciben a la escuela como una organización de aprendizaje encajan a la perfección en la concepción de una escuela eficaz. En efecto, una escuela en la que haya preocupación por parte de toda la comunidad, pero fundamentalmente de los docentes por seguir aprendiendo y mejorando, es también la escuela donde los alumnos aprenden mejor. De esta forma, el desarrollo profesional de los docentes se convierte en una característica clave de las escuelas de calidad. (MURILLO, 2007)

Una reflexión sobre política educativa, formación docente y eficacia escolar pone de presente el importante papel que desempeñan los maestros en el logro de una educación de calidad. Desde los primeros estudios sobre escuelas eficaces (Murillo 2003) y más aún desde la aparición de las primeras listas de factores parecen determinar los altos rendimientos de ciertas escuelas, se evidencia la importancia del trabajo docente en el aula, ya sea expresado en las expectativas frente a que sus alumnos alcancen el grado más alto, ya porque realizan evaluaciones constantes y regulares de su progreso, ya porque existe un compromiso individual e institucional frente a los procesos de enseñanza y aprendizaje. (Calvo, 2006)

La dinámica e interacción social y pedagógica que caracteriza y enmarca la enseñanza y el aprendizaje en la sala de clases resulta determinante; la articulación y sentido que adquieren para el trabajo en el aula, las actividades, rutinas, recursos y materiales educativos, estrategias de retroalimentación y evaluación, relaciones entre alumnos y docente, expectativas, motivación e interés por enseñar y aprender, entre otros factores, se constituyen elementos centrales para acceder al conocimiento, potenciar y desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para la apropiación de los aprendizajes y lograr el pleno e integral desarrollo de alumnos y docentes. (Román, 2007)

En cada proceso renovador de enseñanza-aprendizaje, es esencial la cooperación de los maestros, que también es especialmente difícil de obtener. Por una parte, la innovación educativa a menudo pone en tela de juicio la autoridad y al educador, y por otra parte requiere una actualización. Por lo tanto, el educador debe cambiar sus hábitos y rutinas, aventurarse de vez en cuando en relaciones nuevas con sus alumnos, y a estos factores de inseguridad se agrega el hecho de que él mismo debe someterse a un nuevo proceso de formación. Una educación continuada de los educadores es por lo tanto una condición previa para la evolución y renovación constantes de los sistemas educativos. (Hummel, La Educación de hoy frente al mundo del mañana, 1977)

La actitud, implicación y compromiso del docente con los alumnos y con la escuela muestran ser relevantes en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los resultados exponen claramente que la satisfacción profesional del docente se entrelaza con las expectativas que tiene respecto de sus alumnos, lo que se plasma en un ambiente propicio para el aprendizaje, donde priman relaciones de afecto, confianza y respeto mutuo. De esta forma se favorece el reconocimiento de logros, actitudes y comportamiento de éstos, así como los aspectos emocionales implicados en el proceso de aprender. (Calvo, 2006)

Hoy más que nunca aparece como imperiosa la necesidad de penetrar a fondo en el proceso didáctico para descubrir su lógica interna, sus leyes y premisas e identificar los fundamentales objetivos de los actos de enseñar y aprender.

Ello permitirá a los agentes educativos organizar su labor de manera más hábil, certera y coherente, facilitando a los estudiantes el logro de los aprendizajes en los más variados dominios. (Arboleda Toro, 2005)

Francisco Leiva Zea dice: “definitivamente, creo que la primera cualidad que debe poseer el maestro (no sólo el maestro ecuatoriano) es experimentar un proceso de concientización que le haya provisto de ese nivel de conciencia crítica” (Leiva Zea, 2003)

Por otra parte el medio en el que los maestros se tienen que desenvolver en las condiciones de entorno enseñanza aprendizaje como nos manifiesta Juan Carlos Tedesco: “los docentes de hoy se encuentran en las aulas con nuevos alumnos. Estos poseen características socioculturales inéditas... el trabajo docente en estas condiciones implica un desafío particular que pone a prueba todo el sistema de competencias”

Desde el punto de vista del aprendizaje, la cuestión que estamos analizando pone de relieve que no se trata sólo de aspectos cognitivos. La formación ética en particular y la formación de la personalidad en general, trascienden lo cognitivo. Al respecto, nos parece pertinente retomar el concepto de *escuela total*, que ya fuera presentado hace algunos años, como concepto que puede ayudar en la búsqueda de caminos para enfrentar este nuevo desafío. (Tedesco, 2003)

La enseñanza se supone efectiva en función de la efectividad del propio aprendizaje, es decir de un aprendizaje para la vida, siendo así que la vida humana tiene ese privilegio, de verse alumbrada por la inteligencia, que es multidimensional por su propia naturaleza, pero que no la solemos considerar así a la hora de enseñar. Y, las consecuencias quedan en el aprendizaje y en el incremento de la capacidad de aprender, que es el tipo de aprendizaje que impulsa o debe impulsar la enseñanza eficaz. (Martin Molero, 1999)

El proceso de enseñanza-aprendizaje se apoya en la interacción de los estudiantes con el medio y las personas que le rodean, se sugiere el desarrollo del trabajo cooperativo en el entorno educativo como una estrategia de aprendizaje efectivo. El aprendizaje cooperativo facilita una interdependencia positiva entre los actores educativos para potenciar sus esfuerzos y el estudiante tener un mejor producto, completar sus conocimientos con mayor éxito a través de una variada comunicación interpersonal, intercambiar recursos, dar y recibir, guiar y construir el pensamiento y del conocimiento.

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

#### **El género**

El trabajo de enseñar y las dinámicas de género se tejieron de modos particulares desde sus configuraciones iniciales. A diferencia de otras profesiones, la presencia de mujeres y hombres se asocia, de modo ineludible a la vez diferenciado con la configuración del lugar en que enseñan.

El sexo del maestro, en particular, la manera de enseñar y trabajar de los hombres y las mujeres en general se suele ligar con estilos de vida e intereses muy diferentes. En gran parte se ha querido dar solución a la desigualdad de los géneros en la docencia, se ha puesto en alentar a las mujeres a postularse para cargos superiores. (Fulan & Hargreaven, 2004)

La presencia de mujeres en las aulas no obedeció sólo a razones económicas y de jerarquías. Los discursos fundadores del sistema escolar enaltecieron la presencia femenina en la enseñanza de niños pequeños e intentaron construir justificaciones de carácter científico: la mujer como “maestra natural” (Tedesco, El nuevo pacto educativo, 2003)

Sin embargo, hay que resaltar que la mujer ha tenido que superar grandes dificultades para involucrarse en el sistema laboral no solo en la docencia sino en varias áreas de profesionalización.

En un inicio, la labor docente fue considerada como una semi-profesión como los indica Sandra Acker (2000) que se consideraban semiprofesiones la enseñanza en la escuela, el trabajo social, la enfermería y el trabajo en bibliotecas, todas estas altamente “feminizadas”.

A pesar de los avances significativos logrados para alcanzar la participación de la mujer en el desarrollo, en igualdad de condiciones que el hombre, la brecha que media entre la aceptación formal del principio de igualdad y la aplicación práctica del mismo es aún muy ancha”. (Robalino C., Villarroel, & Isch L., 1992)

Por otra parte el magisterio fue una posibilidad para mujeres de sectores medios que habían estado ausentes del mercado del trabajo. Es decir, que implicó una ampliación del mercado laboral femenino hacia nuevos sectores sociales así como una oportunidad de apertura hacia el espacio público. Para mujeres de sectores sociales más bajos, se constituyó en una oportunidad de asenso social en un contexto de alternativas escasas.

A la vez, en la medida en que los requisitos para el ejercicio de la docencia se incrementaron y se normativizó más la tarea y el sistema contratación (horarios, calendarios más extendidos, remuneración; los varones empezaron abandonar la tarea de enseñar. (Tedesco, El nuevo pacto educativo, 2003)

Las dificultades que las mujeres tienen para desarrollar una posición en el seno de las estructuras institucionales, pese a que en muchas ocasiones posean sobrada práctica y experiencia para hacerlo, constituyen otro factor que les supone una desventaja comparativa frente a sus colegas varones. (Escolano Zamorano, 2006)

Mediante algunos trabajos de investigación, se puede palpar procesos complicados de inserción femenina, un punto muy fuerte es aquel donde los textos escolares aún mantienen cierto nivel de distinción de género.

Encontrar espacios de reflexión para poder analizar qué entienden los y las futuras docentes por vocación o cuál es la relación entre autoridad y género, son desafíos urgentes y retan a nuestra imaginación, no sólo como educadores, sino como ciudadanos. (Fischman, 2005).

Desde que las mujeres pudieron acceder a los estudios universitarios, han tenido la puerta abierta a la disciplina de la Educación.

La revelación saber-poder en el ámbito educativo es el que nos lleva a plantear que aunque por un lado la presencia mayoritaria de mujeres, está muy extendido, el sentido meritario de “quién quiere puede” como una variable sociocultural de género. (Fresno Martín, 2002)

Recientemente, se ha desarrollado el Plan para la Igualdad de oportunidades 2005-2009 que servirá como hilo conductor para acciones futuras.

Encontrar espacios de reflexión para poder analizar qué entienden los y las futuras docentes por vocación o cuál es la relación entre autoridad y género, son desafíos urgentes y retan a nuestra imaginación, no sólo como educadores, sino como ciudadanos. (Fischman, 2005).

Los cambios en las condiciones y el tratamiento de la contratación en la actualidad, ha permitido que la docencia mejore su nivel de aceptación como una carrera elegida por los dos géneros, las necesidades de revalorizar la profesión docente direccionando la formación sin distinción de géneros también permitirá dar mejores lineamientos en una de las profesiones culturalmente indispensables.

### *Profesión docente.*

La profesión docente como tal es una función social y el género de los docentes ha sufrido un cambio circunstancial, con el paso del tiempo.

De hecho, pareciera que las denominaciones de “maestro”, “maestra” o “profesor”, “profesora”, tenía connotaciones más allá de lo profesional. Ser maestro-a quería decir que además de dominar las artes y ciencias de la enseñanza, se poseía la vocación: una profesor o una profesora lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, en contextos sociales que consideraban transmitir conocimientos y los valores colectivos de la nación era casi una “misión sagrada” (MORGADE, 1992)

Durante mucho tiempo la profesión docente no ha sido atractiva debido al escaso reconocimiento social percibido en los últimos años, la baja remuneración salarial del maestro, obligó a compartir su tiempo en otras actividades u ocupaciones.

Por este factor, se asoció a la mujer, con mayor factibilidad para desarrollarse en la docencia.

La profesión docente es “una profesión con muy alta participación de la mujer”, dado el abrumador componente femenino en el conjunto de docentes de los sistemas educativos, así es difícil concluir que existan indicios apreciables de discriminación por género en la profesión docente, sea en términos de salarios o precariedad de las condiciones de contratación (Navarro, 2002).

La inclusión en el área laboral docente, ahora tiene mucho mayor campo de aceptación, respeto y nivel de preparación y competitividad al respecto de género.

“Esto no quiere decir que la maestra esté bien remunerada en el contexto del mercado laboral para la fuerza de trabajo femenino, aunque sí indica que independientemente de que la profesión docente remunere mal, lo hace con imparcialidad” (Navarro, 2002)

Sin embargo, hoy la profesión docente apunta a una real valorización, no solo en lo salarial, sino en todos los componentes de formación y capacitación como un fin y una herramienta que garantice mejor proyección en el desarrollo de los profesionales de la educación sin que se haga distinción de género.

### **3.1.5 SÍNTESIS**

Se considera que una de las bases fundamentales en la situación laboral de los docentes, es la inversión en su formación tanto inicial como permanente.

La formación inicial en el Ecuador, que está a cargo de los ISPEDS y Universidades, necesitan fortalecer sus lineamientos en cuanto a la correcta preparación que se da al profesional para la inserción asertiva dentro del aula y la escuela.

La práctica docente, es un punto fundamental de fortalecimiento y seguimiento, en especial a nivel de universidades donde se debería asignar mayor tiempo a la práctica en promedio a un año lectivo.

En cuanto a contratación, la Ley de Educación mejora las condiciones y normativiza la carrera profesional, estimulando a aquellos que se encuentran en permanente formación dentro de la docencia, los maestros, tanto de sectores urbanos como rurales deben contar con una formación homogénea para que los resultados sean óptimos en todo el campo educativo.

Devolver la condición de normalistas a varias instituciones, que por trayectoria formaban maestros, también es un requerimiento de formación inicial, ya que en estos espacios se desarrolla al individuo desde muy temprana edad en su vocación y preparación dentro de esta noble carrera.

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje, apuntan a un mejoramiento global donde el estudiante es el eje principal de este proceso, por ende sea el reflejo de mejores resultados.

El docente es el mediador de los aprendizajes y de la cultura social, al igual que dentro de la institución.

Fortalecer el material de apoyo como parte de las nuevas tecnologías, para que se usen como herramienta de la sociedad actual y dé mejores resultados en todos los procesos de investigación científica.

Se establece que la profesión docente, cuenta con un alto porcentaje de mujeres, en especial en la educación infantil y educación básica. Los puestos directivos al igual que la educación media y superior logran un relativo equilibrio en cuestión género.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

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

#### **Entorno educativo**

Cuando se habla de entorno educativo y comunidad, parte esencial es la formación dentro de este entorno de ciudadanos íntegros y responsables que contribuyan a fortalecer la democracia, la equidad y la libertad.

En ese sentido la institución educativa cobra un rol fundamental porque se convierte en un espacio en el que se deben practicar los valores e impulsar la igualdad de oportunidades para todos. (La inclusión comienza en el aula, 2010)

El entorno educativo, es un espacio en el que se debe unificar criterios para fortalecer la gestión docente y esto se logra mediante crear un modelos educativo dentro del paradigma pedagógico.

Este proceso fortalece el mantenimiento del equipo, facilita la adquisición y práctica de habilidades sociales, recuerda a los miembros las normas y permite reflexionar sobre la participación de cada uno de ellos dentro de este entorno educativo.

#### **La comunidad educativa**

*Aprender a aprender* y *Aprender a vivir juntos*, han sido postulados como pilares que expresan los nuevos desafíos que debe enfrentar la educación en el marco de las profundas transformaciones que vive la sociedad. (Tedesco, <http://www.uoc.edu/dt20367/index.html>, 2003)

En el componente de capacitación y seguimiento los docentes se forman para utilizar y aplicar los elementos del currículo de la Escuela Nueva a nivel de la organización del aula y de la comunidad y en la utilización y adaptación de las guías de aprendizaje al alcance de los docentes de la comunidad y del entorno local. (Colbert, 1999)

La comunidad educativa es la red de todos los estamentos que la integran, todas ellas giran alrededor de objetivos generales y específicos en el área que les corresponde consolidando los diferentes aspectos: de salud, nutrición, higiene personal, pedagógicos, científicos, valores, recuperación de aprendizajes, aseo y limpieza de instalaciones físicas,

organización y administración de los espacios disponibles, cuidado y mantenimiento de materiales, cada uno de estos estamentos propende a mantener, renovar, cambiar, actualizar su función.

La comunidad educativa, entendida como el grupo de personas que orientan sus esfuerzos para obtener resultados satisfactorios en el manejo del conocimiento, un tema, trabajo con un fin en común.

Un trabajo comunitario, es un espacio de reflexión, discusión, distribución de tareas y consensos, permite acumular experiencias, despejar dudas, profundizar conocimientos, aclarar conceptos, relacionarlos, aprender significativamente y practicar valores para que los estudiantes aprendan a vivir dentro de la comunidad.

### 3.2.2 La demanda de educación de calidad

El tema de calidad es de urgente análisis, de hecho la tendencia universal, tanto en países desarrollados como el resto del mundo académico internacional es analizar los factores que influyen al igual que la formulación de programas para elevar la calidad, esto como una cuestión crucial, entendiendo la calidad como un parámetro en donde coinciden los conceptos de eficiencia, competitividad, rendimiento, innovación y *avance científico y tecnológico*.

Ordinariamente, la noción de calidad suele abordarse en abstracto, en forma institucional, como si fuese un indicador que surge de una institución en su conjunto, cuando en la práctica en la calidad es un factor que opera con heterogeneidad, dentro de las instituciones y dentro de las sociedades, así como es menester observarla y analizarla a través de elementos específicos del proceso de enseñanza-aprendizaje que se dan en las instituciones de educación superior.

En todo caso, la calidad como tal es un objetivo esencial.

...”la calidad no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que se debe medir también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en la que están inertes las instituciones. En este sentido, el sector privado tiende a orientarse más hacia objetivos particulares asociados a sus propios intereses o al de sus clientelas. Por ello, es necesario señalar la importancia que tiene y debe seguir teniendo la presencia del sector público con el fin de la educación superior de estos países pueda garantizar el desarrollo de políticas que tomen a la sociedad como un todo”

La calidad académica de los docentes e investigadores se ve matizada por ese ingrediente institucional, a criterios de productividad académica, mientras que las universidades privadas generalmente se orientan exclusivamente hacia el modelo docente, excepto que cuando se trata de instituciones accesorias, al mundo empresarial se alejan considerablemente del mundo académico y laboran en función del modelo de universidad de servicio, caso en el cual la productividad debe medirse según criterios empresariales y no estrictamente académicos. (Albornoz, 1996)

La deficiente calidad de la educación es una de las amenazas más grandes para Latinoamericano. A pesar de las innovaciones que sirven de inspiración en el futuro.

El sistema de escuela nueva es un buen ejemplo de una innovación local que se convirtió en política.

El primer estudio internacional comparativo de la UNESCO, el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de Calidad de la Educación 1999, cotejó once países en donde el único en el que el estrato rural está mejor que el urbano oficial es el de Colombia gracias a la escuela Nueva. Todos los organismos internacionales y la literatura mundial sobre educación hacen referencia a esta experiencia como una de las innovaciones educativas más importantes de los últimos años y como modelo para otros países en desarrollo.

La Escuela Nueva logró poner en práctica principios válidos de la teoría moderna de aprendizaje a nivel de escuela y de clase. Demostró que las prácticas pedagógicas tradicionales, transmisivas y pasivas, podían cambiarse masivamente hacia un nuevo paradigma pedagógico, basado en el aprendizaje cooperativo, personalizado y comprensivo.

“Se requiere un cambio substancial en los conceptos de educación y conocimientos que incluya la capacidad de comprender lo que se ha aprendido, desarrollar capacidades, conocimientos e información en la vida diaria, aprendiendo a convivir en una sociedad más compleja” (Colbert, 1999)

“Existe un consenso creciente sobre la necesidad de ofrecer una buena educación – entendida como una síntesis del conocimiento, la comprensión, el saber hacer y la capacidad de convivir con otros- como una condición para que la condición necesaria para la Región se pueda beneficiar de las oportunidades que se abren con el próximo milenio. Un desarrollo sostenible y equitativo y la consolidación de las democracias, requiere de cambios de calidad y en la equidad de la educación. Entre estos cambios sobresale uno esencial que es avanzar desde el énfasis en la transmisión de los contenidos hacia la construcción del aprendizaje grupal. Este es un cambio importante que implica modificar el rol del docente. En resumen los esfuerzos realizados en los años noventa han generado un cambio institucional y ahora es el momento de una renovación pedagógica (métodos, contenidos y capacitación docente)” (Colbert, 1999)

Las estrategias para mejorar la calidad de la escuela, a través de la mejor formación de nuevos profesores y el perfeccionamiento de los que ya están en servicio requiere introducir elementos q faciliten el cambio hacia modelos pedagógicos deseados y que atiendan la diversidad de situaciones socio-culturales y educativas en las que actualmente se desempeñen.

Hay experiencias interesantes de cambios exitosos logrados mediante materiales de aprendizaje en ciencia y tecnología, derechos humanos, educación para la paz, medio ambiente, educación intercultural bilingüe.

El interés por mejorar la calidad de la educación en la región obliga a formular políticas de creciente complejidad para las que se requiere disponer de conocimiento e información adecuados para la toma de decisiones (SCHIEFELBEN, SCHIEFELBEIN, CORVALÁN, HEIKINEN, & HAUSMANN, 1994)

La creciente tasa infantil y juvenil, exige que los niveles de dirección se anticipen en la organización, administración y formación de profesionales en la docencia para cubrir a tiempo las necesidades apremiantes que requieren las instituciones educativas, para ofrecer una educación de calidad, en cada uno de los niveles.

La calidad en el sistema educativo se dimensiona en efectividad, cuantitativamente que se relaciona con los logros (calificaciones) y cualitativamente relacionada con los procesos, que es equivalente a la suma de eficiencia y eficacia o logros y procesos.

Llegar a la calidad es invertir en la historia, en el talento humano y en el país.

### **3.2.3 Políticas educativas**

La definición de políticas para la educación ya no se considera responsabilidad exclusiva de los Ministerios de Educación y en varios países se ha logrado concertar una amplia gama de voluntades políticas, sociales y financieras en torno al quehacer del sistema educativo.

La búsqueda de una visión de largo plazo, en el marco de políticas sociales amplias, está permitiendo que países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y República Dominicana, entre otros superen los inconvenientes de políticas educativas que sólo cuentan con el apoyo del gobierno de turno. El consenso permite definir objetivos de largo plazo y aceptar que es esencial establecer acuerdos duraderos con propuestas amplias que tengan un alto contenido de equidad y en el que participen todos los actores sociales (SCHIEFELBEN, SCHIEFELBEIN, CORVALÁN, HEIKINEN, & HAUSMANN, 1994)

### **CARTA MAGNA**

La carta magna aprobada por referéndum el 28 de Septiembre del 2008

#### ***Sección quinta-Educación***

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política 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 holística, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, 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.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

**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.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuidad hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

**Art. 29.-** El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijos e hijas una educación acorde a sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

## **Sección primera**

### **Educación**

**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. El sistema tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

**Art. 344.-** El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior.

El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

**Art. 345.-** La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

**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

**Art. 348.-** La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social,

El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro.

La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

**Art. 349.-** El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

**Art. 350.-** El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

**Art. 351.-** El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

**Art. 352.-** El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados.

Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro

**Art. 353.-** El sistema de educación superior se regirá por:

1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.
2. Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

**Art. 354.-** Las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares, se crearán por ley, previo informe favorable vinculante del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, que tendrá como base los informes previos favorables y obligatorios de la institución responsable del aseguramiento de la calidad y del organismo nacional de planificación.

Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación.

La creación y financiamiento de nuevas casas de estudio y carreras universitarias públicas se supeditará a los requerimientos del desarrollo nacional.

El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema y el organismo encargado para la acreditación y aseguramiento de la calidad podrán suspender, de acuerdo con la ley, a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, tecnológicos y pedagógicos, y conservatorios, así como solicitar la derogatoria de aquellas que se creen por ley.

**Art. 355.-** El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable.

Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte.

Sus recintos son inviolables, no podrán ser allanados sino en los casos y términos en que pueda serlo el domicilio de una persona. La garantía del orden interno será competencia y responsabilidad de sus autoridades.

Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad de la entidad solicitará la asistencia pertinente.

La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional.

La Función Ejecutiva no podrá privar de sus rentas o asignaciones presupuestarias, o retardar las transferencias a ninguna institución del sistema, ni clausurarlas o reorganizarlas de forma total o parcial.

**Art. 356.-** La educación superior pública será gratuita hasta el tercer nivel. El ingreso a las instituciones públicas de educación superior se regulará a través de un sistema de nivelación y admisión, definido en la ley. La gratuidad se vinculará a la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes.

Con independencia de su carácter público o particular, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso, con excepción del cobro de aranceles en la educación particular.

El cobro de aranceles en la educación superior particular contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permitan la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

## ***PLAN NACIONAL DE DESARROLLO***

**Art.280.-** El Plan de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión asignación de los recursos públicos, y coordinación de las competencias exclusivamente entre el Estado central y los gobiernos autónomos, descentralizados.

Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores

En enero del 2007 se inicio la construcción Nacional de Desarrollo 2007-2010, nos se partió de cero a la propuesta de cambio, definida en el Plan de Gobierno, presentó a la ciudadanía y trazó ya los grandes lineamientos de un nueva agenda alternativa para el Ecuador.

El desafío es consolidarla a través del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales.

En este sentido el Buen Vivir, parte de una larga búsqueda de modos alternativos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, demandando reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. En el caso ecuatoriano dichas reivindicaciones fueron reconocidas e incorporadas en la Constitución, convirtiéndose en los principios y orientaciones del nuevo pacto social.

El Buen Vivir se construye desde la reivindicaciones por la igualdad y la justicia social, y desde el reconocimiento, la valoración y el dialogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

El Plan aterriza en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de varios objetivos nacionales para el buen vivir los mismos que ya fueron planteados en el PND 2007.2010 que ahora son 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.

Los objetivos más relevantes para el tema de educación serian los siguientes:

1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.
2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
3. Garantiza la soberanía y la paz e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana

4. Garantizar el trabajo estable justo y digno en su diversidad de formas.
5. Afirmar y fortalece la identidad nacional, las identidades diversa, la plurinacional e intercultural.( Tomado del Plan Nacional de Desarrollo-Senplades 2009)

### **LEY DE EDUCACIÓN**

El Sumak Kawsay o Buen vivir constituye el paradigma esencial de convivencia y construcción de la sociedad ecuatoriana, que motivó el mandato para aprobar la Ley de Educación. La Comisión contextualizó este paradigma en dos conceptos medulares que dan cuenta del germen revolucionario que esperamos de esta Ley: de la educación subordinante a la educación para el cambio y del pensamiento único al pensamiento diverso.

Los principales ejes articuladores de esta Ley se construyeron en base a los siguientes ámbitos de análisis.

Garantizar el derecho a la educación, garantía que se concretan en transformaciones inmediatas y tangibles; derechos cuya exigibilidad debe ser muy clara y su incumplimiento sea objeto de sanciones rigurosas.

Educar para la construcción y consolidación del carácter plurinacional e intercultural del Estado.

Construir ciudadanía a partir de una comunidad educativa participativa y empoderada, con énfasis especial en los y las jóvenes. Una ciudadanía con representación en os espacios de toma de decisión del aparato educativo en el que todos los actores sean parte activa en la planificación, ejecución y control del proceso.

Modernizar la institucionalidad educativa para lograr la universalidad y gratuidad de la educación con trascendencia y garantía de; pertinencia, estándares progresivos y óptimos de calidad, desconcentración administrativa y financiera, exigibilidad del financiamiento y mecanismos eficaces de resolución de conflictos.

La renovación del ejercicio de la docencia, digno en sí mismo y generador de dignidad humana, incorporar la visión integral de la acción del maestro, en sus derechos laborales, adecuadas condiciones de trabajo, equidad salarial, procesos claros de capacitación, evaluación, promoción y estímulos.

Conjunción y coherencia con la estructura y el carácter sistémico de la nueva Constitución, es decir, la relación rigurosa del Sistema Nacional de Educación con los componentes de la Constitución: Régimen del Buen Vivir, Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, Sistema Nacional de Planificación Participativa, y el Régimen de Competencias, tanto las exclusivas como las recurrentes.

### **Ley Orgánica de Educación Intercultural.**

La Ley es ORGÁNICA; porque regula derechos fundamentales, garantiza el derecho humano a la educación; establece parámetros claros y contundentes de exigibilidad, restitución y define el Sistema Nacional de Educación.

Este cuerpo normativo se denomina Ley Orgánica de Educación Intercultural, porque el Ecuador como un Estado intercultural y plurinacional tal cual se establece en el artículo primero de la Constitución de la República, solamente se concretará en la realidad integrando la sociedad desde sus cimientos, a través de la educación, por ello la Ley transversaliza cuidadosamente la interculturalidad e incorpora este principio esencial para la consolidación del Estado y del Sumak Kawsay, desde la propia denominación.

La ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), cambiará las reglas del sistema educativo, al analizar las necesidades del conjunto de actores del mismo.

Los ejes principales de cambio serán los siguientes:

- ***Principios-Evaluación permanente al sistema***

- Se aclara que la educación forma a las personas para la libertad.

- Se mantiene el laicismo

- Se garantiza el concepto de acceso a la educación y la calidad de la misma.

- Se asegura la igualdad de género.

- Se da la responsabilidad compartida de la educación, planteles, docentes, alumnado, padres, medios de comunicación y sociedad.

- Se incluye la evaluación permanente.

- Se articula el currículo nacional entre los niveles inicial, básico, bachillerato.

- ***Acceso a la educación-uniformes y textos escolares.***

- La gratuidad de la matrícula, textos escolares, uniformes y alimentación que antes no se consideraba dentro del documento.

- Los textos se darán cada tres años.

Se ofrecerá la educación artesanal a personas adultas con escolaridad inconclusa.

Se toma en cuenta a los estudiantes con “coeficiente intelectual elevado” para que tengan una educación según su capacidad.

Se hará una campaña de alfabetización para estudiantes no videntes, esto será del 2011 al 2015.

En tres años cada circuito educativo, será dotado de infraestructura para los alumnos con discapacidad.

▪ ***Bachillerato –conocimiento general para todos.***

Los estudiantes tendrán participación en el consejo Nacional de Educación.

Se crearán niveles de gestión educativa

El zonal definirá, coordinará y controlará los servicios educativos.

El distrital planificará la cobertura, garantizará la gestión y atención ciudadana.

Las Juntas Distritales de resolución de conflictos impondrán sanciones.

El nuevo Instituto Nacional de Evaluación establecerá los indicadores de calidad de la educación. Evaluará todo el sistema.

▪ ***Interculturalidad- fomento de saberes ancestrales***

El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB) viabilizará los derechos de las diversas comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades. Promoverá sus políticas públicas.

El SEIB se basará en el respeto a la Pachamama e interculturalidad.

Habrará un Consejo Plurinacional del SEIB, trazará líneas estratégicas de políticas públicas.

La Subsecretaría se encargará de transverzalizar la interculturalidad dentro del SIEB.

Se difundirán los saberes ancestrales por medio del Instituto de Idiomas Ciencias y saberes Ancestrales.

El currículo del SEIB, se integrará con el currículo nacional.

Se aplicará saberes y valores ancestrales acorde con la necesidad de cada pueblo.

▪ ***Alumnado***

Gozarán de respeto a su intimidad y confidencialidad de registros médicos y psicológicos.

Podrán participar en la evaluación de los docentes y autoridades.

El apoyo del hogar en el aprendizaje es ideal.

No podrán ser sancionados por embarazo o paternidad.

Tienen derecho al carné estudiantil, este le permitirá acceder a la tarifa preferencial todo el año.

Los padres deben participar en actividades extracurriculares con sus hijos.

Se considerará una falta alterar la convivencia e interferir en el normal desenvolvimientos de actividades académicas.

Podrán denunciar la violación de sus derechos en el plantel y actos de corrupción.

▪ ***Docentes- diez categorías en el escalafón***

Existe una nueva escala salarial con 10 categorías.

Si tiene un familiar con discapacidad tiene dos horas de permiso diario.

La jornada laboral será de 40 horas reloj. Seis horas pedagógicas (45 minutos) se dedicarán a las clases.

El resto de tiempo se debe dedicar a la planificación y coordinación.

Se mantienen los concursos de méritos y oposición para ingresar al magisterio.

Los maestros serán evaluados y tendrán derecho a capacitación de calidad y gratuita.

Se crean funciones de docente mentor, auditores y asesores educativos.

Ningún docente de instituciones privadas podrá percibir un salario menor al básico unificado.

▪ ***Contenidos- se enseñarán lenguas ancestrales.***

Las lenguas ancestrales serán parte del currículo nacional, se introducirá progresivamente en todos los establecimientos.

La educación estética se incluirá en el currículo nacional, será obligatorio en todos los niveles, inicial, básico y bachillerato.

Cada nivel estudiará contenidos relacionados con las normas constitucionales, cultura de paz, seguridad ciudadana, salud preventiva y protección animal.

Educación en sexualidad, será integral y obligatoria; tendrá una perspectiva bio-psico-social con sustento científico.

La educación persigue el Buen Vivir.

### ***PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN***

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno de Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministerio de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario. Los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por consulta popular, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta popular acerca de las ocho políticas educativas:

### ***POLÍTICAS DEL PLAN DECENAL***

#### ***Política 1: Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.***

**Objetivo:** Brindar educación inicial para niños y niñas menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomenta valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

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

**Objetivo:** Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambientes cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

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

**Objetivo:** Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, consientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

**Política 4: Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.**

**Objetivo:** Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

**Política 5: Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.**

**Objetivo:** Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

**Política 6: Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.**

**Objetivo:** Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

**Política 7: Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida**

**Objetivo:** Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

**Política 8: Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%**

**Objetivo:** Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

**DINAMEP**

**FUNCIONES:**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- 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 las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones 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 inversión es 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.

Hace dos años en vista de la importancia y la necesidad de implementar las acciones de la DINAMEP, de forma más eficiente, esta entidad se convirtió en la SUBSECRETARIA DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO, "Si-Profe".

### **3.3.4 Políticas micro: institucionales**

El Ministerio de Educación y Cultura mediante Decreto Ejecutivo No.1786 en el artículo 19, faculta a las instituciones educativas para elaborar proyectos acorde a sus necesidades.

Cada institución elabora un proyecto educativo institucional (PEI), denominado “Niñez y juventud con calidad personal para el cambio social”, cuya identidad contempla: visión, misión, objetivos institucionales, metas, políticas, capacidades, valores, estrategias y perfiles de autoridades, personal docente, estudiantes y padres de familia.

#### ***Políticas:***

- Práctica del laicismo.
- Educación humanista.
- Equidad de género.(coeducación)
- Educación en valores.
- Respeto a la pluriculturalidad.
- Gestión de la calidad.
- Desarrollo de la inteligencia.
- Convenios inter-institucionales que fortalezcan la educación.
- Relevancia de Investigación Científica y Comprensión Lectora.
- Actualización continua y sistemática del personal docente y administrativo.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento de planificación y gestión estratégica de partida que va a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menos de cinco años. Por lo tanto, es un documento que orienta la vida de la Institución Educativa, mediante procesos de permanente reflexión y construcción colectiva.

### 3.2.5 SÍNTESIS

La comunidad educativa y el entorno educativo son bases para todo el hecho educativo, por lo tanto estas son parte fundamental para que se creen las leyes que consideran el proceso de mejoramiento en el plano educativo.

La necesidad de que la educación sea de calidad, abarca toda la organización, está enfocada a los actores del hecho educativo, al liderazgo asertivo, a la comunicación efectiva, a la participación del personal, trabajo en equipo, se promueve el enfoque de procesos y crece la imagen de todo el entorno educativo.

La Constitución con la Carta Magna, el Plan Nacional de Desarrollo, la Ley de Educación, el Plan Decenal de Educación, el DINAMEP, ahora como Subsecretaría de Desarrollo Profesional (Si-Profe), todas estas instituciones han coordinado una serie de transformaciones de fondo que incluye a todos los actores de la comunidad educativa para ser beneficiados de una manera conjunta en mejorar la calidad de la educación del Ecuador.

En el marco ideal, las leyes que rigen un Estado, las que se enmarcan en el cambio social, serían prioritarias, con este antecedente aquellas que están dentro del sector educativo son básicas dentro de un equilibrio de formación social.

La falta de conocimiento, la ignorancia en diferentes ámbitos a lo que son los derechos educativos, o lo que es peor el atropello a leyes que se conciben como un tratamiento de real mejoramiento de todo un proyecto educativo, ha dado lugar a que la educación sufra un estancamiento y como no, la situación laboral de los docentes.

Las propuestas de cambio, suelen quedar en documentos, pero hoy se necesita que muchos de ellos tengan permanencia a pesar de los cambios políticos que la educación ha tenido que soportar como reflejo de la inestabilidad socio-económica y política en nuestro país.

Revalorizar la carrera docente y la formación de aquellos que ya son parte del hecho educativo, es por supuesto una de las grandes necesidades que se tiene que reforzar y complementar como un proceso de cambio.

Dar continuidad, no bloquear aquellos procesos o dejar a medias las diferentes políticas que en la práctica han dado resultados óptimos tomando en cuenta nuestras individualidades socioculturales.

***El éxito de su ejecución dependerá del compromiso responsable de todos los integrantes, de este nuevo reto en el campo educativo.***

### **3. 3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE**

#### **3.3.1 Definición**

La profesión docente –como cualquier otra profesión- hace referencia al ámbito individual de una ocupación laboral y otra corporativa que atañe a todos los sujetos que practican la ocupación de la enseñanza. (Martin Molero, 1999)

El concepto de “formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber pensar, ocupando una posición intermedia entre la educación e instrucción. Concierno a la relación del saber con la práctica y toma en cuenta la transformación de las representaciones e identificaciones en el sujeto que se forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientando el proceso mediante una lógica de estructuración, no de acumulación. (Necesidades de formación-etimología)

Se establece, que la formación docente permanente, enriquece todo el entorno educativo y se valore su gestión con el apoyo real para mejorar la calidad de vida de todos sus componentes.

#### **3.3.2 Competencias profesionales**

La competencia individual de un sujeto viene dada por el conjunto de aptitudes, capacidades y conocimientos disponibles, consecuentes con la naturaleza, maduración, adquisición y aprendizaje del ser, que le permite actuar de una forma determinada en varios contextos; considerando la actuación como la conducta real ejecutada. En la medida en que tal actuación sea correcta, significativa, adecuada, precisa, conforme con normas (técnicas, sociales, etc.), permita resolver un conflicto o un problema, prevenir consecuencias indeseables, contribuyendo positivamente al desarrollo de la situación o al logro de un objetivo, diremos que el sujeto es hábil o tiene habilidades. (Mendoza Fillola, 2003)

Una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social. (Bar, 2000)

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

Los miembros de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por *Jacques DELORS*, conscientes de que, para hacer frente a los retos del siglo actual, sería indispensable asignar nuevos objetivos a la educación y, por consiguiente, modificar la idea que nos hacemos de su utilidad.

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibido como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser. (Ch. M. H., 2000)

La sociedad del siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los ámbitos de la vida. Muy probablemente, sea la primera ocasión en la historia, en que se acumulan tantas y tan intensas variaciones estructurales. El sistema educativo no escapa a esta serie de hechos sociales, donde los docentes están involucrados, junto con todo el sistema educativo mundial.

Los nuevos tiempos reclaman, día con día, que cada una de las partes de su estructura se ajusten, volviéndose funcionales, es decir, atendiendo las exigencias de un sistema globalizado que no admite objeciones en su inserción.

Las instituciones públicas y privadas de educación básica, media y superior en el caso de nuestro país, se incorporaron los modelos educativos basados en los cuatro pilares: aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser; promoviendo modelos instruccionales, constructivistas, que atendieran de mejor manera las necesidades de nuevas generaciones de educandos.

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda

experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios. (educarecuador)

Con este antecedente, el Ministerio de Educación del Ecuador, sustenta los cuatro pilares de la educación. Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido los pilares del conocimiento:

***Aprender a conocer***, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; ***aprender a hacer***, para poder influir sobre el propio entorno; ***aprender a vivir juntos***, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, ***aprender a ser***, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

### **1. *Aprender a conocer***

Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. El incremento del saber, que permite comprender las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítica y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

En los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación inicial debe proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico y de los paradigmas de la época.

Sin embargo, puesto que el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, resulta cada vez más utópico pretender conocerlo todo; por ello, más allá de la enseñanza básica, la idea de un saber omnisciente es ilusoria.

Al mismo tiempo, la especialización -incluso en el caso de los futuros investigadores- no debe excluir una cultura general.

“En nuestros días, una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la posibilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias. De un extremo a otro de la enseñanza, debemos favorecer la simultaneidad de ambas tendencias”

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

experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario. Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo, sino también al margen de él.

## **2. *Aprender a hacer***

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

La Comisión procurará responder en particular a esta última interrogante. Al respecto, corresponde establecer una diferencia entre las economías industriales, en las que predomina el trabajo asalariado, y las demás, en las que subsiste todavía de manera generalizada el trabajo independiente o ajeno al sector estructurado de la economía.

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

Por lo demás, el futuro de esas economías está supeditado a su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas.

Así pues, ya no puede darse a la expresión "aprender a hacer" el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo.

Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

El desarrollo de los servicios obliga, pues, a cultivar cualidades humanas que las formaciones tradicionales no siempre inculcan y que corresponden a la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas.

Por último, es concebible que en las sociedades ultra tecnificadas del futuro la deficiente interacción entre los individuos pueda provocar graves disfunciones, para superar las cuales hagan falta nuevas calificaciones, basadas más en el comportamiento que en el bagaje intelectual, lo que quizá ofrezca posibilidades a las personas con pocos o sin estudios escolares, pues la intuición, el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo no son cualidades reservadas forzosamente a los más diplomados. ¿Cómo y dónde enseñar estas cualidades en cierto sentido innatas?

No es fácil deducir cuáles deben ser los contenidos de una formación que permita adquirir las capacidades o aptitudes necesarias.

### **3. *Aprender a vivir juntos***

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad.

La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX.

A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos.

Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

#### 4. *Aprender a ser*

Desde su primera reunión, la Comisión ha reafirmado enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad.

Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y, crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por si mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

El informe *Aprender a ser* (1972) manifestaba en su preámbulo el temor a una deshumanización del mundo vinculada a la evolución tecnológica. La evolución general de las sociedades desde entonces y, entre otras cosas, el formidable poder adquirido por los medios de comunicación han agudizado ese temor y dado más legitimidad a la advertencia que suscitó.

Posiblemente, el siglo XXI amplificará esos fenómenos, pero el problema ya no será tanto preparar a los niños para vivir en una sociedad determinada como, más bien, dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino. **(Tomado del Portal educativo educar ecuador, del Ministerio de Educación del Ecuador, sobre los cuatro pilares de la Educación)**

Los cuatro pilares de la educación, se enfocan a una formación global dentro del área educativa, pero más allá de esto se debe reflejar en toda la sociedad.

Las metas y sus resultados se verán a largo plazo, pero es necesario que est

### 3. 3.4 Competencias profesionales docentes

La competencia la describe Medley en términos de repertorio o el conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas y creencias que posee el profesor. Es decir que hace referencia que el profesor, “sabe, cree y sabe hacer”.

Por su parte Short se ha ocupado en una de sus investigaciones del “concepto de competencia” y ha llegado a establecer cuatro especificaciones, que bien pudieran ser conjugadas en una:

1. La competencia radica en la conducta práctica del profesor en el aula. El hacer o ejecutar *-performance-* cosas particulares.
2. La competencia se refiere al dominio del conocimiento y destrezas, que implica más que meramente hacer cosas, requiere pensar.
3. La competencia se identifica con el nivel o grado de capacidad de actuación estimado como suficiente.
4. La competencia es la cualidad de una persona o sus atributos traducidos a su actividad profesional. Esto quiere decir que puede haber múltiples teorías o modelos de competencia didáctica, cada una defendible en su propia adscripción teórica. (Martin Molero, 1999)

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica.

Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social.

Especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender. (Bar, 2000)

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer.

Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos.

Modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Cecilia Braslavsky (1998), afirma que “los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina “pedagógico – didáctico” y “político – institucional”, vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas “productiva e interactiva” y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada “especificadora”.

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas.

Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

Los docentes para una mayor profesionalización de su función además, deben saber:

- Planificar y conducir movilizando otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia. Hay saber cuando un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.
- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.

- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados. En la presentación de una disciplina el profesor generalmente transmite mientras que el desarrollo de proyectos "hace" y promueve el proceso de aprendizaje. (Bar, 2000)

Las **competencias necesarias** para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales:

- **Conocimiento de la materia** que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural)
- **Competencias pedagógicas:** habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad...)
- **Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes:** tecnologías de la información y la comunicación, lenguajes audiovisual e hipertextual...
- **Características personales.** No todas las personas sirven para la docencia, ya que además de las competencias anteriores son necesarias: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía...

Estas competencias, que deberían permitir desarrollar adecuadamente las funciones que señalamos en el apartado anterior, deberían proporcionarlas los estudios específicos que preparan para este ejercicio profesional.

Hay que tener en cuenta que, según diversos estudios, **después de los factores familiares, la capacidad del profesor es el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico.**

La formación de formadores debe procurar la formación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción del sujeto enseñante, como concepto fundamental el oficio del docente como punto de partida de la construcción de una realidad y un entorno educativo lo más favorable para los elementos del acto educativo.

### 3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

Las necesidades parten de un proceso, de objetivos o metas pendientes que no se han logrado y necesitan fortalecimiento, por lo tanto dentro del contexto educativo las necesidades son variadas y dependientes de una variable: los logros.

El principal interesado en conocer evidencias sobre la marcha del proceso válido dentro del proceso de enseñanza, es el docente, por su propia exigencia profesional. (Martín Molero, 1999)

En el Ecuador, el organismo encargado de estudiar las necesidades de formación de docentes es el DINAMEP ahora “Si-profe”.

El “Si-profe”, en su planificación anual fundamenta los diagnósticos de necesidades de Formación Docente y Capacitación y perfeccionamiento Docente, en el marco de 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.

Uno de las funciones que tiene que cumplir y coordinar es:

*Investigar y diagnosticar las necesidades de formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.*

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 inversión es 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.

La División de Formación Docente es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, 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

Esta División 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. (TOMADO DEL DOCUMENTO DE DINAMEP-MINISTERIO DE EDUCACIÓN)

### **3.3.6 SINTESIS.**

De acuerdo a la nueva Ley de Educación, las nuevas reformas educativas apuntan a todo un proceso de restructuración de los ejes del nivel educativo ecuatoriano.

Los docentes son tomados en cuenta de manera singular después de varios años, con un mejoramiento sustancial en lo que ha salario se refiere, sin embargo la formación inicial y continua está bajo los requerimientos que surjan después de la evaluación que se aplicará a nivel nacional y los resultados todavía están por obtenerse.

Lo óptimo será que todas esas necesidades de formación, den a todo el conjunto educativo mejores resultados a nivel global y por supuesto del país.

Se consideraría como una necesidad, devolver la condición de normalistas a varias instituciones educativas de prestigio que dio al país, maestros y maestras, formados con mística de enseñar desde muy jóvenes.

La formación inicial, debe ser una fortaleza en los docentes.

La formación continua y permanente del docente de todos los niveles con el apoyo estatal y como manifiesta la nueva ley, permanente y gratuita.

Organización de la práctica docente a nivel urbano y rural.

Fortalecimiento pedagógico y didáctico.

Los docentes no deben ser afectados con los cambios políticos.

Una de las necesidades más importantes, es quizá restablecer la condición del maestro y su profesión como una noble labor de la sociedad y mucho más de la nuestra que necesita urgentemente cambios estructurales profundos.

La educación, como pilar fundamental de toda sociedad, indiscutiblemente tiene que ser apoyada por todos los organismos.

Las leyes enfocadas con un verdadero sentir de los actores del hecho educativo y como no, un verdadero compromiso para dar el seguimiento y continuidad a reformas que ya son parte de una etapa de grandes cambios.

Todos estos cambios se dan por los análisis, las necesidades, falencias y más, que se han dado a través de los últimos años. Los resultados los veremos en el proceso, del que ya somos parte, sin embargo siempre existirán necesidades, ya que la sociedad lo exige y mucho más la educación.

#### **4. METODOLOGÍA**

El método utilizado es de tipo DESCRIPTIVO, que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhle, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

“En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga” (Hernández, Fernández & Batista, 2006)

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

Si tenemos presente que el diseño de la investigación representa el plano o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación se puede mencionar que el tipo de investigación utilizada, es el *diseño* mixto ya que este vincula datos de tipo cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial).

El diseño de investigación mixta, tiene varias modalidades, pero, se considerará el MODELO DE DOS ETAPAS, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero el enfoque (cuantitativo) y después (cualitativo).

Se deberá analizar los cuestionarios (cuantitativa-cualitativo), se realizará el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas lo cual permitirá dar respuesta la pregunta de la investigación: *¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?*

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

En el presente trabajo la población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas (2005-2010)

La muestra por investigador, son los doce titulados y dos autoridades educativas.

### **4.3 Técnicas e instrumentos**

#### **4.3.1. Técnicas**

La técnica utilizada es la encuesta personal, elaborada por el equipo planificador de la UTPL, se puede considerar que el grupo investigado reflejará la situación, características y perfil necesarios para poder evaluar, medir y realizar las conclusiones que objetivamente se desea lograr.

#### **4.3.2. Instrumentos**

Los instrumentos (cuestionarios) utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Los dos tipos de cuestionario son:

- *Cuestionario 1*: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- *Cuestionario 2*: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

### **4.4 Recursos**

#### **4.4.1 Talento Humano**

- La lista de los doce titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (2005-2010), asignados por el equipo planificador de la UTPL.
- Directivos de las Instituciones (2) por investigar, considerando los parámetros del cuestionario.

#### **4.4.2. Institucionales**

- La Universidad Técnica Particular de Loja, y todo el equipo planificador en este proceso de investigación.
- Los directivos de las instituciones a los cuales se les aplicó el cuestionario.
- Instituciones estatales como: Ministerio de Educación, Registro Civil, CNT, Tribunal Supremo Electoral.
- Bibliotecas: Casa de la Cultura, FLACSO, Ministerio de Educación.

#### **4.4.3. Materiales**

- Cuestionarios-entrevistas.
- Cámara de fotos.
- Filmadora
- CD
- Computadora
- Otros materiales de escritorio.
- Documentos (libros, revistas, textos, diccionarios, enciclopedias, etc.)

#### **4.4.4. Económicos**

- Traslados-transporte.
- Internet
- Uso del teléfono
- Impresiones
- Refrigerios
- Textos
- Varios materiales de escritorio.

#### **4.5. PROCEDIMIENTO**

El proceso para la elaboración de trabajo de grado como primer punto fue el matricularse en el “*Programa Nacional de Investigación*”, a cargo del equipo planificador de la UTPL y la Escuela de Ciencias de la Educación con el tema: “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”.

Al entrar en este proceso, se recibió la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja el 13 de noviembre del 2010 en la sede central de la UTPL, y la entrega del material bibliográfico.

Dentro del material bibliográfico, se incluyó el cronograma general de actividades y tiempo previsto para la elaboración de cada punto, al igual que las fechas de entrega de cada uno de los requerimientos y procesos de trabajo de los investigadores (tesistas). Se elaboró como primer punto la introducción, luego cada uno de los capítulos del marco teórico y el sustento bibliográfico de cada uno de los temas planteados, la investigación se realizó por medios informáticos, en bibliotecas, instituciones y varios medios afines a los temas educativos y leyes en este ámbito.

El equipo planificador de la Universidad, envió los doce nombres e información disponible de los titulados por entrevistar y aplicar los cuestionarios, en este proceso hubieron algunos detalles por considerar:

- La localización de los titulados llevó mucho más tiempo de lo programado.
- Muchos de los titulados prefirieron dar contestación a los cuestionarios por vía telefónica o informática, que influyeron de cierta manera a que no se de lugar a la entrevista personal.
- Algunos titulados fueron muy reservados en el hecho de dar información acerca de dirección, teléfono entre otros, mucho menos el de una entrevista directa y personal, sin embargo el objetivo de aplicar el cuestionario al número previsto como básico fue posible.

La aplicación del cuestionario a los directivos se consideró como parte complementaria a las instituciones donde desarrollan su trabajo dos de los titulados de la lista proporcionada.

Obtenidos los resultados se interpretó y analizó por medios estadísticos, cuadros de datos, los cuales entrarán a todo un proceso global del programa de investigación de la universidad.

Por último se condensó toda la información, con un análisis y discusión por cada uno de los investigadores, se consideró todos los procesos para poder llegar a un solo documento que servirá como parte de la obtención del título universitario.

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

### 5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

*Objetivo 1: Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de CC.EE. de la UTPL.*

*Pregunta 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?*

**Tabla 1: Nivel de formación académica**

Pregrado	f	%
Educación Infantil	3	30
Educación Básica	2	20
Lengua y Literatura	1	10
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	3	30
Ciencias Humanas y Religiosas	1	10
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Post grado	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	10
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	9	90
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Especialidad o diplomado	f	%
Especialidad	-	-
Diplomado	-	-
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

La UTPL y la Escuela de Ciencias de la Educación, cuenta con las siguientes menciones de titulación, educación básica, educación infantil, lengua y literatura, química biológicas, físico matemático, ciencias humanas y religiosas.

Al analizar los resultados de la tabla 1, observamos que los mayores porcentajes más significativos tienen las menciones de educación infantil y físico matemático cada una con 30%; educación básica con el 20%. Lengua y literatura, ciencias humanas y religiosas las dos con el 10%, sin embargo dentro de la muestra no hay titulados de la mención en químico biológicas.

Mayoritariamente las menciones tienen apertura y aceptación dentro del entorno educativo actual.

En el área de posgrados, solo el 8% de los titulados contestan positivo.

En especialidad o diplomado se analiza que no se ha dado continuidad con este tipo de especialización.

Se puede concluir que luego de obtener la licenciatura, en su mayoría los titulados no han continuado con su formación académica, sin embargo se deduciría que trabajar es prioritario.

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

**Tabla No.2: Sector de trabajo.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Urbano	6	60
Rural	3	30
No Contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

Una característica importante, de la pregunta 2.a, es que la mayoría de titulados al ser del área urbana, también el sector de mayor desenvolvimiento laboral es el urbano con 60% , pero a más de esto cabe destacar que las condiciones laborales dentro del área urbana, como la remuneración son mejores y la educación está centralizada en esta área.

Un 30% en el área rural, obtenido este resultado, es preciso realizar estudios minuciosos con el objeto de examinar la razón por lo que la remuneración de los maestros rurales parece ser inferior, sería necesario motivar con bonos económicos que favorezcan, para que los maestros tengan interés en trabajar en el sector rural.

El restante 10% que se ubica en *no contesta*, es porque no desarrolla su trabajo como docente.

## A.1 GÉNERO

**Tabla No. 3: Género de los titulados.**

Género	F	%
Femenino	8	80
Masculino	2	20
no contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El género de los titulados es importante, ya que mediante el resultado obtenido podemos analizar que el 80% corresponde a las mujeres, con lo que se confirmaría que la carrera docente es una profesión con una alta participación de la mujer.

El género masculino con un 20%, lo que se consideraría que no es una carrera elegida por los varones

## A.2. Años cumplidos de los titulados

**Tabla No.4: Edad de los titulados.**

Edad	F	%
20-30 años	2	20
31-40 años	3	30
41-50 años	5	50
61-60 años	0	-
más de 61	0	-
no contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

La edad de los titulados, también es un factor importante dentro de este análisis podemos observar que el mayor porcentaje está entre (41-50 años) con el 50%, por lo que concluiríamos que estos titulados consideraron respaldar su gestión profesional con un título.

El 30% entre (31-40 años) y solo un 20% que se ubica en el rango (20-30 años), por lo tanto esto muestra que no es una carrera muy opcionada por los jóvenes, y puede darse el problema de no contar con suficientes profesionales para cubrir este campo, también indica que se urge mejorar las condiciones docentes y considerar promocionar esta carrera para que no exista una crisis en la educación.

## 5.2 SITUACIÓN LABORAL.

**Objetivo 2: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.**

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

**Tabla No 6: Situación laboral actual**

	f	%
Trabaja como docente	6	60
Trabaja en un puesto profesional con la docencia relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	3	30
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	10
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
No Contesta		-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

Las opciones que reflejan la situación actual de los titulados, permiten de manera clara obtener resultados de cómo es el desarrollo laboral actual, un 60% de los encuestados trabajan como docentes, un 30% en un puesto relacionado con la docencia, con esto se produce un equilibrio entre la formación obtenida y su condición de trabajo dentro de la docencia.

Un 10% que trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.

El 100% de los encuestados cuentan con un espacio de trabajo y con esto se confirmaría que obtener un título profesional posibilita mejores condiciones de vida y estabilidad laboral.

*Pregunta 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?*

**Tabla No. 7: ¿Ha trabajado como docente?**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	9	90
No	1	10
No Contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Si ha trabajado antes como docentes, es una pregunta primordial por ser el área de titulación la docencia, es interesante que el 90% de los encuestados, si han trabajado como docentes, por lo que ya contaría con experiencia dentro del área educativa, también se puede establecer que en los titulados ha existido una necesidad de formación continua, partiendo del mejoramiento de nivel y logrando a través del título superior, mejores condiciones y ofrecer su trabajo dentro de la docencia.

Otro punto por considerar es el afán de superación para que continúen los estudios universitarios, y el hecho de que las instituciones educativas exigen el título profesional, lo que implica que los que desean trabajar en docencia tienen que poseer el título correspondiente que abalice su condición laboral.

Pregunta 2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia?

**Tabla No.8 Trabajo no relacionado con docencia.**

	f	%
Si	-	-
No	9	90
No Contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El ejercer la docencia, necesita de otro espacio laboral no relacionado con esta área, es un cuestionamiento que mediante la lectura de los datos obtenidos, da los siguientes resultados: el 90% no trabaja en otro puesto laboral que no se relacione con la docencia, sin embargo existen titulados que tienen dos trabajos en el área educativa

A pesar de que en cierto momento, la carrera docente se desvalorizó, este análisis nos muestra que la opción laboral de la docencia, permite no buscar otra actividad fuera de la profesión adquirida.

Solo un 10% que no contesta, por lo tanto la mayoría de encuestados se dedican exclusivamente al área laboral educativa.

Alcanzar el título da coherencia entre su profesión y el aspecto laboral, también confirmaría la vocación por elegir esta carrera.

Pregunta 2d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

**Tabla No.9 Si está desempleado-situación actual.**

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	0	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0	-
Está tomando cursos de formación continua (especifique)		-
Otras situaciones (especifique)	0	-
No contesta	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Ninguna de estas alternativas se ajusta, porque todos los titulados están trabajando por lo tanto con esto se confirmaría que la titulación es un medio de obtener estabilidad laboral y no encontrarse desempleado, sino con oportunidad de trabajar y gozar de estabilidad luego de culminar sus estudios.

Pregunta 4. ¿Trabaja actualmente o trabaja en el ámbito de su especialidad?

**Tabla No.10 Trabaja en su especialidad.**

	f	%
Si	9	90
No	1	10
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

El trabajar en el ámbito de especialidad de titulación, es confirmar el hecho de elegir correctamente una carrera por lo tanto el 90% de los encuestados, si trabajan en su especialidad.

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

**Tabla No.11 Ámbito en que ejerce o ejercía.**

	f	%
Educación Infantil	2	20
Educación Básica	2	20
Lengua y Literatura	0	-
Químico Biológicas	0	-
Físico Matemáticas	3	30
Ciencias Humanas y Religiosas	1	10
Otra / s (especifique)	0	-
No contesta	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Los ámbitos o especialidad en que los titulados ejercen su trabajo al analizar los datos observamos que el 30% lo hacen en físico matemáticas.

Las áreas de Educación Infantil, Educación Básica con el 20% y el 10% en Ciencias Humanas y Religiosas.

Por lo tanto, las área de titulación, también son las áreas donde se ejerce laboralmente.

Pregunta 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?

**Tabla No.12 Tiempo en empleo no docente.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 AÑOS	0	-
6-10 AÑOS	0	-
11-15 AÑOS	0	-
15 - + AÑOS	0	-
No Contesta	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Los datos obtenidos confirman que los titulados se encuentran trabajando en la docencia y solo un mínimo porcentaje en un empleo no docente.

Todos los encuestados, se encuentran trabajando, por lo tanto, no contestan esta pregunta en un 100%.

De esta forma se confirma que el haber obtenido el título universitario, posibilitó que los encuestados estén trabajando en su carrera.

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

**Tabla No.13**

	f	%
Si	6	60
No	4	40
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar

Al iniciar una carrera supone el lograr trabajar en ese espacio laboral. Los encuestados en un 60% estaban trabajando como docentes al iniciar sus estudios, estos necesitaban contar con un título profesional que les permita ejercer dentro de su espacio laboral y el adquirir mayor conocimiento y capacitación profesional, para ser competitivos en las instituciones educativas. Se confirma la vocación de los titulados, al culminar sus estudios universitarios en la carrera elegida.

*Pregunta 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?*

**Tabla No.14 Tiempo en conseguir trabajo como docente.**

	f	%
0-1 AÑOS	1	10
1-2 AÑOS	0	-
2+ AÑOS	0	-
No Contesta	9	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>111</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El tiempo que los titulados que no trabajaban tardaron en conseguir su primer empleo en los datos refleja que el 10% de estos, pudo conseguir trabajo máximo en un año, luego de la titulación.

Existe el 30% que no contesta, a pesar de que en la tabla No se marcan dentro del rango que contestan NO.

Analizando los datos, es importante acotar que todos cuentan con un trabajo estable.

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

**Tabla No.15 Tiempo en conseguir un trabajo no docente.**

	f	%
0-1 AÑOS	0	-
1-2 AÑOS	0	-
2-+ AÑOS	0	-
Trabajaba	2	20
No Contesta	8	80
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El tiempo que llevó conseguir un empleo no docente, se refleja sólo en el 20% que contestaría esta pregunta, tomando en cuenta que dentro de este porcentaje se encuentran los que ya trabajaban, el 80% no contesta ya que trabajaban en docencia.

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

**Tabla No.16 Tiempo de trabajo docente, luego de la titulación.**

	f	%
0-1 AÑOS	1	10
1.1-2 AÑOS	1	10
2.1-3 AÑOS	2	20
3.1 - 4 AÑOS	3	30
4.1 - 5 AÑOS	2	20
No Contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El tiempo que han trabajado como docentes, desde que obtuvieron la titulación, se relacionaría con el año de titulación, el rango entre 1-4 años con el 30%; de 1-5 años con el 20%; de 0-1 años y 1-2 años con el 10%.

El 10% que no contesta, trabaja en otra área diferente a la docencia.

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

**Tabla No.17 Tiempo de trabajo no docente desde la titulación.**

	f	%
0-1 AÑOS	0	-
1.1-2 AÑOS	0	-
2.1-3 AÑOS	0	-
3.1 - 4 AÑOS	1	10
4.1 - 5 AÑOS	0	-
No Contesta	9	90
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Al relacionar el tiempo de trabajo no docente, solo un 10% contesta, ya que los restantes encuestados desarrollan su trabajo en el área docente como se observa en la tabla No.2.

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

**Tabla No.18 El trabajo demando cambiar lugar de residencia.**

	f	%
Si	3	30
No	7	70
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Esta pregunta, produjo confusión dentro de los encuestados porque se considera que en la actualidad trabaja y luego considera que no trabaja, sin embargo se contestó con la variable de su trabajo actual le demandó cambiar de residencia, por lo que se observa en la tabla, que el 70% no necesito cambiar de lugar de residencia, el 30% tuvo que cambiar de lugar de residencia, ya que las condiciones de estabilidad laboral y mejores oportunidades se dieron en otra provincia, pero dentro de nuestro país.

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

**Tabla No.19** Condición de vida ha mejorado.

	f	%
Definitivamente si	6	60
Probablemente si	3	30
Indeciso	1	10
Probablemente no	0	-
Definitivamente no	0	-
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Las mejores condiciones de vida y estabilidad laboral, son indispensables para medir los resultados al emprender una carrera profesional, por lo que en la tabla se observa que el 60% de los encuestados consideran que su vida mejoró luego de la titulación.

El 30% contesta que probablemente sí, que establece el hecho de que hubo cierta mejoría de condiciones de vida al titularse, y sólo un 10% está indeciso.

De forma general, los titulados consideran que la titulación les dio un cambio positivo y mejoró en su vida.

## ***CUESTIONARIO (EMPLEADORES-DIRECTIVOS)***

***Pregunta 6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos.***

Los cuestionarios se aplicaron a una institución fiscal y otra particular, en las dos instituciones no se da ningún incentivo a los docentes.

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

Compromiso institucional, actualización continua, responsabilidad.

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

Inspector a cargo del área de bachillerato, alfabetización, opciones de grado, forestación, acción preventiva del uso indebido de drogas.

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

La respuesta es SI, entre las habilidades adicionales estarían: realizar bien el trabajo y la responsabilidad. En otra de las instituciones no se especifica las habilidades adicionales.

### 5.3 CONTEXTO LABORAL

**Objetivo 3: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.**

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

**Tabla No.20 Tipo de institución de trabajo.**

	f	%
Institución educativa fiscal	4	40
Institución educativa municipal	0	-
Institución educativa particular	5	50
Institución educativa fiscomisional	0	-
No contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El área de educación particular es la que da mayor apertura a los graduados en la UTPL, que corresponde al 50%, luego las instituciones fiscales con un 40%.

Las condiciones dentro de las instituciones fiscales, son de mayor estabilidad, pero igualmente se exige mayor experiencia docente, por lo que se consideraría que la mayoría de titulados tienen mayor apertura en instituciones particulares.

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

**Tabla No.21 Nivel de la institución de trabajo.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	2	20
Básico	4	40
Bachillerato	3	30
Superior	0	-
No contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El título profesional que los encuestados obtuvieron, los capacita para trabajar, en ciertos niveles de las instituciones educativas.

Por lo que establece al analizar los datos que los encuestados, desarrollan su trabajo docente mayoritariamente en instituciones de nivel básico en un 40%, el nivel de bachillerato con el 30% y finalmente dentro de la muestra el 20% en el nivel inicial.

Ninguno de los titulados, desarrollan su trabajo en el nivel superior, esto se debería a que el título profesional con el que cuentan, no posibilita trabajar en este nivel.

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

**Tabla No.22 Relación laboral con la institución educativa.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	3	30
Contrato indefinido	5	50
Contrato ocasional	1	10
Reemplazo	0	-
Otras (especifique)	0	-
No contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

Las condiciones laborales en cualquier carrera profesional, también refleja la estabilidad laboral en área de su desempeño, por lo que se considera que los titulados cuentan con cierta estabilidad, el 50% de los titulados poseen un contrato indefinido dentro de la institución, el 30% cuentan con un nombramiento y sólo un 10% con un contrato ocasional.

La estabilidad laboral, también es un punto que refleja la situación de los titulados, por lo que observamos que estos cuentan con mejores condiciones en el área laboral.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

**Tabla No.23 Relación laboral, tiempo.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	8	80
A tiempo parcial	1	10
Por horas	0	-
Otras (especifique)	0	-
No contesta	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El tiempo que un profesional trabaja en su carrera, es un reflejo de que tan buena es su éxito dentro de esta.

Los encuestados, contestan que la relación laboral es a tiempo completo, en un 80%; sólo un 10% trabaja a tiempo parcial o medio tiempo.

Con estos datos se establece que los titulados ejercen su carrera profesional, totalmente enfocados al área docente y a tiempo completo.

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

**Tabla No.24 Tipo de empresa-trabajo no docente.**

	f	%
Administración Pública	1	10
Empresa privada	3	30
Empresa familiar	0	-
Trabajador/ a por cuenta propia	0	-
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

El tipo de empresa, donde realizaba su trabajo no docente en un 60% no contesta, 30% en empresa privada y el 10% en administración pública.

De estos porcentajes se puede interpretar que los titulados que contestan esta pregunta, trabajaban antes de la titulación en un empleo no docente.

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

**Tabla No.25 Titulación exigida en el trabajo.**

	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc)	2	20
Ninguna / No se exige titulación	2	20
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

Los niveles de preparación que se exigen en los trabajos, cada vez es un requerimiento indispensable, el 20% contesta que el título exigido es de tercer nivel, y el 20% que no se exigía titulación en el trabajo que antes de la titulación tenían.

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

**Tabla No. 26 Trabajo no docente, relación laboral.**

	f	%
Laboral indefinida	3	30
Laboral de duración determinada	1	10
Otras situaciones (especifique)	0	-
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

Esta pregunta está dirigida a aquellos titulados que trabajaban en un puesto no docente, por lo que el 60% no contesta, el 30% que tenía una relación laboral indefinida y un 10% que tenía una relación laboral de duración determinada. Se puede anotar que luego de la titulación sólo el 10% trabaja en otra área que no sea la docencia.

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

**Tabla No.27 Trabajo no docente, tiempo de trabajo.**

	f	%
A tiempo completo	4	40
A tiempo parcial	0	-
Por horas	0	-
Otras (especifique)	0	-
No contesta	6	60
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

La pregunta se dirige a la relación laboral que los encuestados tenían con un trabajo no docente, el 60% no contestan ya que estos trabajaban antes en la docencia.

El 40%, contesta al considerar que dentro de este porcentaje, están aquellos que antes de la titulación trabajaban en un puesto de trabajo no docente.

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?

**Tabla No.28 Si no trabaja, último empleo, años de trabajo.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 AÑOS	0	-
6-10 AÑOS	0	-
11-15 AÑOS	0	-
15 - + AÑOS	0	-
No Contesta	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

La realización personal también se mide al realizar un trabajo, más aún si este trabajo es parte de la formación obtenida y la vocación.

La pregunta es clara al dirigirse a los titulados que no trabajan, por lo que el 100% no da contestación a esta pregunta.

Lo que confirma que los titulados, trabajan y a más de esto en el área de titulación profesional docente.

## ***CUESTIONARIO (EMPLEADORES-DIRECTIVOS)***

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

En los dos cuestionarios el título profesional en este caso, licenciatura en Ciencias de la Educación es indispensable para postular un cargo ; adicionalmente en la institución fiscal, un requisito importante y necesario es la experiencia docente.

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

En la institución fiscal no se ha recibido solicitudes de empleo por las condiciones que se manejan al postular a un cargo dentro del magisterio.

En la institución particular si se ha recibido solicitudes, pero no se puede especificar cuantas.

### ***Pregunta 3 ¿Requiere de más personal docente?***

En la institución fiscal, SI se necesita de más personal docente.

La institución particular, NO requiere personal docente.

### ***En caso de respuesta afirmativa, ¿Señales el nivel y ámbito del conocimiento?***

El nivel donde se requiere personal docente, es el medio.

El ámbito de conocimiento: Lenguaje, Matemáticas y Física.

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

El desempeño de los docentes con experiencia, dentro de la institución fiscal se considera que todavía se utiliza una metodología tradicional y falta aplicación de las NTIC dentro del aula.

En la institución particular los docentes con experiencia, están dotados de mejores condiciones entre las que se anotan la buena colaboración y saber realizar mejor su trabajo.

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

En las dos instituciones, la respuesta es SI, entre los cursos que se planifica están:

- Fortalecimiento y actualización Curricular.
- Estrategias metodológicas de diseño, metodología y evaluación por competencias.
- Plan de clase.
- Diseño y planificación curricular, nueva pedagogía de Ministerio de Educación.

#### 5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

**Objetivo 4: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)**

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

**Tabla No.29 Lengua que domina, distinta al español.**

	f	%
Quichua	0	-
Inglés	1	10
Francés	0	-
Portugués	0	-
Otros (especifique)	0	-
No	9	90
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal.

*Elaboración:* Elisa Cazar.

Comunicarse con soltura en otra lengua distinta al español se ha considerado como una de las necesidades más apremiantes dentro de nuestro medio, sin embargo el 90% de los encuestados no tienen formación en otro idioma diferente al español.

Sería necesario, considerar como una formación complementaria la posibilidad de tomar cursos en este aspecto.

Sólo el 10% se comunica en el idioma inglés que es uno de los prioritarios a nivel general.

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

**Tabla No.30 Manejo de informática.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
Si ( Word, Excel, Power Point, Acces,Paint:correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail,google) facebook, twiter	10	100
No	0	-
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta personal.

**Elaboración:** Elisa Cazar.

El manejo de la informática es uno de los requerimientos más urgentes en todos los planos profesionales, por esto los docentes no pueden quedar fuera de esta necesidad, que más allá de ser una necesidad se vuelve una herramienta en todos los planos de formación, por lo que el 100% de los titulados si manejan los programas citados dentro de la encuesta.

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

**Tabla No. 31 Cursos de capacitación.**

	f	%
Didáctica y Pedagogía	6	24
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Información y Comunicación Tic...	3	12
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	3	12
Diseño y Planificación Curricular	4	16
Organización y Gestión de centros educativos	5	20
Educación en valores	3	12
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), especifique	1	4
No me interesan	0	-
No contesta	0	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta personal

*Elaboración:* Elisa Cazar.

La formación continua es una necesidad en los docentes y la capacitación permanente por medio de cursos es de interés de los titulados.

Los encuestados, podían contestar más de una alternativa y al analizar la tabla 31 observamos, que entre los cursos de mayor requerimiento están: Didáctica y Pedagogía con el 24%, Organización y Gestión de centros educativos con el 20%, Diseño y planificación Curricular con 16%.

Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC), temas relacionados con su área de formación, educación en valores, con el 12% y la alternativa de otros cursos con un 4%.

Sería necesario coordinar, la forma de acceso a aquellos que desean una formación permanente y de actualización para que la universidad tomando en cuenta esta encuesta establezca criterios para que los titulados accedan a este tipo de requerimientos.

## **CUESTIONARIOS (EMPLEADORES-DIRECTIVOS)**

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

En las dos instituciones contestan que para un buen desempeño laboral los factores que influyen son:

- Capacitación específica y continua.
- Buen clima institucional.
- Buen trato.
- Colaboración.
- Trabajo en equipo.

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

- Planificación.
- Comisiones especiales.
- Clubes.
- Dirigentes de curso.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones:**

- La mayoría de los titulados no han dado continuidad a sus estudios, luego de obtener la licenciatura. Es importante considerar que los titulados necesitan formación permanente, a más de incentivar los cursos de capacitación.
- Los titulados en un porcentaje significativo, trabajan dentro del área urbana, siendo un bajo porcentaje que labora en el área rural.
- El género que predomina en esta encuesta es el femenino y la edad que predomina está entre los 41 y 50 años.
- Se considera que los titulados poseen estabilidad laboral y desenvolvimiento en el área de profesionalización, pero como un dato de suma importancia, no hay desempleo.
- La mayoría de titulados, ya tenía experiencia dentro del área educativa, el obtener el título avalaba su mejor condición laboral.
- Los encuestados que trabajan como docentes, no trabaja en otro puesto que no se relacione con la docencia.
- Las instituciones particulares y fiscales, son las de mayor apertura en el campo laboral de los titulados.
- El porcentaje que no trabaja en docencia es mínimo.
- La relación laboral es a tiempo completo y en condiciones estables, en el mayor porcentaje de encuestados.
- Definitivamente la condición de vida de los titulados, ha mejorado, luego de culminar sus estudios superiores.
- A nivel de autoridades de las instituciones educativas, la formación inicial como permanente es un requerimiento en todos los docentes.
- El título universitario se considera como un requisito dentro del sistema educativo, para que las condiciones laborales sean mejores.

## **6.2 Recomendaciones:**

- Se sugiere que la UTPL, que haga énfasis en la práctica docente y que tenga prioridad dentro del pensum de estudios, para una mejor formación profesional.
- La UTPL, debe contar con instituciones a nivel nacional, para apoyar la práctica docente, con clases demostrativas para los estudiantes sin experiencia en el área y una constante evaluación en la adquisición de esta destreza y lograr mejores resultados en la inserción laboral.
- Encontrar los medios necesarios, para ofertar la carrera, revalorizando su condición.
- Dar continuidad a investigaciones como esta, para tener un panorama mucho más claro de la carrera docente.
- Que las Escuelas de Ciencias de la Educación de las diferentes instituciones a nivel superior, al igual que los ISPEDS con sus representantes, evalúen la realidad de formación inicial y continua a nivel nacional.
- Exigir al Ministerio de Educación que las leyes y reglamentos que se tomen para mejorar la condición del docente, se las aplique de forma real, sin que la comunidad educativa sea afectada por las condiciones políticas inestables que suelen darse.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Albornoz, O. (1996). *La calidad de la Educación Superior*. La Habana: UNESCO.
- Arboleda Toro, N. (2005). *Tecnología Educativa y diseño instruccional*. Bogotá: Interconed.
- Bar, G. (2000). Perfil y competencias del docente. *Organización de Estados Iberoamericanos* .
- Calvo, G. (2006). Preocupación por la equidad y la formación docente . En UNESCO.
- Carriazo Salcedo, M. (2009). *Curso para docentes*. Santillana.
- Ch., M. H. (2000). Los cuatro pilares de la Educación.
- Colbert, v. (1999). Mejorando el acceso y la calidad de la educación para el sector rural pobre. *Revista Iberoamericana de Educación* .
- Comercio, D. E. (20 de Febrero de 2011). El Ecuador tiene una nueva Ley de Educación luego de 28 años. *El Comercio* , págs. 18-sociedad.
- Day, C. (1995). *Experiencia, maestría y competencia para comprender el desarrollo docente*.
- de Moura Castro, C. (2007). *La remuneración de los maestros en América Latina*.
- EDUCACION, M. D. (2010). Una nueva forma de APRENDER Y ENSEÑAR. *PIZARRA* , 3.
- Escolano Zamorano, E. (2006). *ENTRE LA DISCRIMINACIÓN Y EL MÉRITO(Las profesoras de universidades valencianas)*. Barcelona.
- F., M. R. (2005). *Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación*. Recuperado el 4 de Febrero de 2011
- Fabara, E. (2008). Educación, crecimiento y equidad. (pág. 219). unesco.
- Fischman, G. E. (2005). Imágenes de la docencia: neoliberalismo, formación docente y género. Arizona, EEUU.
- Fresno Martín, M. (2002). *Revista Complutense de Educación* .
- Fulan, M., & Hargreaven, A. (2004). *La escuela que queremos*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Hummel, C. (1977). *La Educación de hoy frente al mundo del mañana*. España.
- Ibernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo del profesorado*. Barcelona.
- La inclusión comienza en el aula. (2010). *Pizarra* , 7.
- Leiva Zea, F. (2003). *Pedagogía para una educación diferente*. Quito: Radmandí.
- Lella, C. d. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. *Organización de Estados* .

- Liang, X. (2007). *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe*.
- Martin Molero, F. (1999). *la didáctica ante el tercer milenio*. Madrid: síntesis.
- Mendoza Fillola, A. (2003). *Didáctica de la Lengua y la Literatura*. Madrid: PearsonEducación.
- MORGADE, A. (1992).
- MURILLO, J. F. (2007). *ENFOQUE, SITUACIÓN Y DESAFIOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EFICACIA ESCOLAR EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE*.
- Navarro, J. C. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Perrenoud. (1998).
- Robalino C., M., Villarroel, M., & Isch L., E. (1992). *MUJERES INVISIBLES ( un estudio del sexismo en la docencia)*.
- Román, M. (2007). *Investigación Latinoamericana sobre Enseñanza Eficaz(ILEE)*. SANTIAGO, CHILE.
- SCHIEFELBEN, SCHIEFELBEIN, E., CORVALÁN, A., HEIKINEN, S., & HAUSMANN, I. (1994). *CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DESARROLLO, EQUIDAD Y POBREZA EN LA REGIÓN*. UNESCO.
- Tedesco, J. C. (2003). *El nuevo pacto educativo*.
- Tedesco, J. C., & Tenti Fanfani, E. *Nuevos tiempos y nuevos docentes*.
- Viteri Díaz, G. (2003). *Situación de la Educación en el Ecuador*.
- educarecuador. (s.f.). [www.educarecuador.ec/.../LOS\\_CUATROPILARESDELAEDUCACIÓN](http://www.educarecuador.ec/.../LOS_CUATROPILARESDELAEDUCACIÓN). Recuperado el 4 de FEBRERO de 2011
- Tedesco, J. C. (2003). <http://www.uoc.edu/dt20367/index.html>.
- <http://comunidad-escolar.pntic.mec.es/755/experi.html>.

## 8. ANEXOS

*Fases en que se realiza las encuestas a los titulados de la ciudad de Quito.*



**Con formato:** Fuente:  
(Predeterminado) Times New Roman  
12 pto, Negrita, Cursiva



*Proceso de investigacion bibliografica.*

