



# **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”. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE TULCÁN PROVINCIA DEL CARCHI EN EL AÑO 2011***

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

**AUTORA:**

Sonia Alexandra Rivera Córdova

**MENCIÓN:**

EDUCACIÓN BÁSICA

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

Mgs. Henry Antonio Quezada Ochoa.

CENTRO UNIVERSITARIO – TULCÁN

**2011**



# **CERTIFICACIÓN**

**Mgs. Henry Antonio Quezada Ochoa**

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

## **C E R T I F I C A:**

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

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

Loja, Noviembre del 2011

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

Yo, Sonia Alexandra Rivera Córdova, declaro ser la autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

C.I. 040087834-4

## **AUTORÍA:**

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

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

C.I. 040087834-4

## **DEDICATORIA**

La perseverancia es la cualidad del ser humano que nos permite vencer obstáculos y cumplir con nuestros objetivos, es por eso que todo este esfuerzo desplegado a través de los años se los dedico a mi familia Xavier, Frank, Eileen y David; quienes con su apoyo incondicional fueron la motivación que me permitió avanzar y culminar con esta importante misión.

Gracias por el aporte brindado, solamente el infinito poder de Dios puede ser testigo del imperecedero amor y gratitud que les tengo.

## **AGRADECIMIENTO**

“A veces el mayor motivo de gratitud está oculto en las dificultades con las que nos enfrentamos, porque éstas nos ayudan a volvernos seres humanos más fuertes, comprensivos, compasivos y comprometidos con el cambio”.

En esta oportunidad quiero hacer llegar mi agradecimiento en primer lugar a la Universidad Técnica Particular de Loja, quien me acogió en su seno universitario, a los docentes que gracias a su capacidad profesional enriquecieron mi formación como maestra, al señor director de tesis, Mgs. Henry Quezada, quien con su calidad humana, orientaciones precisas, aportaron para que la presente tesis adquiriera un carácter de calidad y compromiso social con la niñez de mi provincia.

También agradezco a las instituciones, compañeros/as que colaboraron en forma espontánea en la realización de este trabajo.

## ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Cesión de Derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	7
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	20
3.1.4. El género y la profesión docente.....	22
3.1.5. Síntesis.....	24
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	25
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	25
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	28
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.	29
3.2.4. Políticas micro institucionales.....	41



3.2.5. Síntesis.....	42
vii	
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	44
3.3.1. Definición.....	44
3.3.2. Competencias profesionales.....	45
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para.....	48
el siglo XXI	
3.3.4. Competencias profesionales docentes.....	49
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.....	51
3.3.6. Síntesis.....	52
4. METODOLOGÍA.....	54
4.1. Diseño de la investigación.....	54
4.2. Participantes de la investigación.....	55
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	57
4.3.1. Técnicas.....	57
4.3.2. Instrumentos.....	57
4.4. Recursos.....	58
4.4.1. Humanos.....	58
4.4.2. Institucionales.....	59
4.4.3. Materiales.....	59
4.4.4. Económicos.....	58
4.5. Procedimiento.....	60
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
5.1. Caracterización socio-demográfica.....	63
5.2. Situación laboral.....	65

5.3. Contexto laboral.....	70
5.4. Necesidades de formación.....	72
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
6.1. Conclusiones.....	73
6.2. Recomendaciones.....	74
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
8. ANEXOS (Cuestionarios, Fotografías).....	77

## **1. RESUMEN**

La Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta y a Distancia, propone desarrollar un proyecto de investigación, en el cual se analizará la situación laboral de los titulados de la (UTPL). Escuela de Ciencias de la Educación, desde el año (2005-2010). En la provincia del Carchi, Cantón Tulcán, se tomó una muestra de ocho tituladas profesionales mujeres, de la Escuela de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, Educación Infantil, y dos empleadores/ directores de Escuelas, los formatos fueron tomados y adaptados de (ANECA 2005) Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación, sugeridos por el Equipo de Planificación de la (UTPL), en esta investigación participé como investigadora, previa selección, considerando el lugar de procedencia de la investigadora y de las investigadas, lo que facilitó obtener información, direcciones, teléfonos, correos electrónicos, de los mismos. Los instrumentos que utilicé en esta investigación social son la entrevista y la encuesta personal, esta última a través del cuestionario uno dirigido a los titulados y cuestionario dos dirigido a los empleadores lo que nos permitirá conocer la realidad y la situación laboral de las entrevistadas, de acuerdo a los objetivos propuestos por esta investigación. Los datos más relevantes que se pudieron obtener a través de este trabajo de investigación, nos permite concluir que; las ocho personas entrevistadas todas son de sexo femenino, entre los 30-40 años de edad, siete de ellas obtuvieron el título de Licenciadas en Educación Básica y una en Educación Infantil, trabajan en el sector urbano, con nombramiento y a tiempo completo, en escuelas fiscales, particulares y fisco-misionales, todas residen en la Provincia del Carchi, pero también coinciden en que a partir de su titulación, al ejercer su profesión su condición de vida ha mejorado definitivamente. Quienes se encuentran trabajando en escuelas fiscales con nombramiento, tienen mayores oportunidades de seguir preparándose, a través de cursos de capacitación SIPROFE del Ministerio de Educación, los resultados obtenidos de sus empleadores/directores de Escuelas, exigen que para postular a un cargo docente sea de tercer y cuarto nivel, que sean innovadores, creativos, colaboradores, competentes en su desempeño docente, que los maestros que ingresen a las escuelas tengan habilidades adicionales como conocimientos en danza, música, primeros auxilios, en tecnología de informática actualizada, Didáctica y Pedagogía entre otras.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja en su proceso de formación docente tiene como visión el humanismo cristiano del cual se desprende la misión institucional: buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad. Desde este punto de vista institucional se planifica y desarrolla el currículo en todas las ofertas académicas de éste centro de estudios y en especial en la modalidad de estudios a distancia.

En el año 1976, con la creciente demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su título profesional se pone en oferta la carrera de Ciencias de la Educación, para todos quienes por razones económicas, de residencia, laborales, familiares, entre otras, no podían acceder a una educación universitaria convencional. Es así que con una población de 1300 estudiantes, distribuidos en 34 centros universitarios del país se da inicio a la propuesta de este sistema de educación que hoy en la actualidad ha alcanzado aceptación, en función de calidad académica y formación humanista como una propuesta educativa al servicio de la sociedad. La calidad de la enseñanza se mide en función del cumplimiento de los objetivos y finalidades que persigue la educación ecuatoriana como un derecho de todos los seres humanos.

La presente investigación se justifica en el sentido del papel que debe desempeñar el docente de acuerdo a las nuevas políticas educativas vigentes, realizadas por el gobierno actual, con esta investigación queremos conocer la realidad del docente ecuatoriano, para lo cual la (UTPL), el Equipo de Planificación, el Programa Nacional de Investigación, no sólo cree conveniente, sino de vital importancia realizar esta investigación a nivel nacional dada la posibilidad de realizarla con los egresados en las distintas menciones que este caso vienen a ser los investigadores, de la Escuela de Ciencias de la Educación, tomando como base al objetivo general propuesto: Conocer la situación laboral actual de los docentes titulados entre los años (2005-2010) de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, y como objetivos específicos: Caracterizar la situación socio-demográfica de los docentes titulados en la (UTPL), Provincia del Carchi CUA: Tulcán. Relacionar la formación profesional de los titulados de la (UTPL) con la situación laboral de los docentes en el Ecuador. Describir el contexto laboral de los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la (UTPL), y determinar

las necesidades de formación profesional docente en el mercado laboral educativo del Ecuador a partir del criterio de las instituciones de Nivel Superior de formación docente, y directores o empleadores de las instituciones educativas del país.

Dado el carácter de la investigación como es obvio encontré limitaciones y obstáculos propias de la misma, como es la localización, ya que la información sobre los titulados a investigar no estaba actualizada, dado el tiempo transcurrido desde que se graduaron, y en la secretaría del centro de Tulcán al que pertenezco, no había direcciones de domicilio o teléfonos actualizados, lo que dificultó la misma, pero poco a poco se ha podido ubicar a los titulados en su mayoría dentro de la provincia, específicamente en el Cantón Tulcán, la colaboración y predisposición de los entrevistados, las instituciones donde laboran son de fácil acceso; lo que me permitió realizar la investigación en forma favorable, y poder aplicar los cuestionarios 1 para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la (UTPL), y 2 para los directivos o empleadores de las instituciones educativas donde laboran el grupo de personas objeto de esta investigación, se utilizó la entrevista y la encuesta personal como técnicas para lograr el objetivo propuesto, y los datos resultantes fueron recolectados e introducidos en un formato proporcionado por la Universidad, sin embargo esta investigación no solo debe sustentarse en la opinión de este grupo de personas, también se debe relacionar los objetivos de nuestra universidad con los fines que persigue la carrera, y si estos se enmarcan dentro de los planes de desarrollo y capacitación de los docentes de la educación y del país.

Mejorar la calidad de la educación no solo es tarea del estado se sitúa en las necesidades de la sociedad y los avances de la ciencia y la tecnología para de esta manera otorgar lo necesario a los centros educativos, partiendo de los criterios de directores/directivos o empleadores, y los fines que pretenden alcanzar los centros de educación superior realizando un estudio técnico del mercado laboral educativo, trabajo en el que está inmersa la (UTPL) con la Escuela de Ciencias de la Educación, otorgando las facilidades para que esta investigación se realice a cabalidad y se obtengan resultados satisfactorios que permitan orientarse y buscar nuevas políticas y estrategias para cambiar las actuales estructuras laborales que están en vigencia dentro del magisterio fiscal.

Así la (UTPL), como formadora de docentes, pone énfasis a la calidad en los procesos de formación, que se canalizan a través del recurso humano que dispone la Escuela de

Ciencias de la Educación, y de esta manera, brinde a la sociedad, profesionales preparados para someterse a cualquier tipo de evaluación, incluyendo la que por ley se requiere para ingresar al magisterio y su permanencia en éste, profesionales competentes que disponen de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para desenvolverse en su actividad laboral.

Los profesores de la (UTPL), a través de una educación personalizada, están preparados para resolver problemas en forma autónoma, creativa y están capacitados para desenvolverse en su entorno laboral manteniendo buenas y positivas relaciones interpersonales, listos para enfrentar los nuevos retos que la educación demanda de los nuevos profesionales del siglo XXI.

En calidad de investigador, me parece un tema trascendental ya que a través de su realización, se puede verificar con datos estadísticos la situación laboral en que se desempeñan los titulados, cuáles han sido sus dificultades para acceder al magisterio, sus logros, sus aspiraciones, su afán de continuar capacitándose, de obtener una maestría.

En esta investigación la mayoría de las mujeres nos encontramos todavía con ciertos prejuicios, obstáculos que todavía existen y están enraizados en el hogar y la sociedad al no existir el apoyo necesario para seguir formándose y capacitándose a nivel superior, ya sea por situación económica o por otras causas, y de esta manera insertarse en el mercado laboral profesional de la mano con el desarrollo de la sociedad y el país.

### **3. MARCO TEÓRICO**

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

Las maestras y maestros constituyen uno de los actores fundamentales del proceso educativo; su presencia en la escuela es muy importante y su actividad docente va mucho más allá del papel asignado como facilitador entre el estudiante y los conocimientos científicos, tecnológicos y la cultura en general, en el proceso de enseñanza aprendizaje pues además interviene en el proceso de desarrollo de los rasgos fundamentales de la personalidad de la niñez y juventud, en la afirmación de valores y principios éticos que se manifiestan en los proyectos de vida asumidos por los estudiantes. ¡E ahí la importancia de ser maestro!

En la actualidad el magisterio ecuatoriano está integrado por aproximadamente alrededor de 220.000 personas, desarrollan su actividad profesional en condiciones de dependencia respecto al estado, si son docentes fiscales; de los propietarios si son instituciones educativas particulares (privadas), y de otras instituciones como por ejemplo comunidades religiosas, docentes de las escuelas fisco- misionales o de los municipios; siendo el magisterio fiscal el que constituye la inmensa mayoría.

Esta condición de dependencia laboral ubica a los maestros como parte de las clases trabajadoras; son trabajadores intelectuales que no poseen propiedad sobre los medios de producción, su actividad está relacionada con uno de los derechos humanos fundamentales de la humanidad que es el acceso a la educación, mientras que los docentes que dependen de las instituciones privadas son asalariados que prestan sus servicios educativos; en uno u otro caso, ésta condición los ubica como parte de las clases explotadas, que en el Ecuador, en nuestros días sufren los impactos de la globalización capitalista y la aplicación del neoliberalismo, que en el campo laboral ha conducido a los trabajadores a condiciones de empobrecimiento general y negociación de sus derechos. En la actualidad enfrenta problemas muy serios para satisfacer sus necesidades fundamentales.

Los sueldos y salarios son los más bajos de los profesionales y esta realidad sume en la pobreza a este sector. Si se compara los sueldos del magisterio con el costo de la canasta

básica es fácil comprobar que la mayoría de maestros tienen dificultades, tenemos que la canasta básica está ubicada en 421.47 USD y la canasta de la pobreza en 270.00 USD; al relacionar con los sueldos de los maestros, podemos establecer que el 80.8% de los maestros no acceden a la canasta familiar y el 30.9% no pueden acceder a la canasta de la pobreza, son los que se encuentran ubicados entre la quinta y décima categoría de escalafón, esto ha obligado a los maestros a buscar otras actividades laborales, en la mayoría desligados de su formación profesional, con el propósito de palear en algo sus necesidades.

La pobreza se expresa en los maestros en otras dimensiones y facetas, como la imposibilidad de acceder a una vida digna con condiciones de salud y bienestar físico, a esta realidad se debe adicionar el hecho de que para continuar sus estudios para el cumplimiento de sus responsabilidades, los docentes deben actualizarse permanentemente, quienes se encuentran trabajando en escuelas fiscales, el estado facilita los cursos de capacitación gratuitamente incluyendo los textos; en cambio quienes se encuentran en escuelas particulares no tienen acceso a este beneficio.

La actividad docente requiere de material didáctico y de otros recursos que en la actualidad no son dotados por el Ministerio de Educación, los maestros reiteradamente sacan de su bolsillo el dinero para la adquisición de estos materiales indispensables, sin embargo, comienza a hacerse una costumbre los aportes voluntarios de los padres de familia para suplir esta deficiencia.

La situación laboral de la mujer ha sido relegada a cumplir funciones específicas no dando oportunidad de acceder a un trabajo en igualdad de condiciones que el hombre, esto se ha dado en toda cultura en menor o mayor medida a través de la historia. Después de numerosos cambios sociales parecen redescubrir los nuevos roles que hombre y mujer debieran cumplir y compartir tanto en la educación como en el trabajo, la política, la ciencia, el arte, el deporte entre otras manifestaciones del quehacer humano.

La maestra no escogió su rol de mujer, pero tiene que afrontarlo, se puede enfrentar esa situación de varias maneras: subordinarse sumisamente al rol determinado por la sociedad y transitar rutinariamente por la vida; oponerse radicalmente a las discriminación bajo el supuesto de que los hombres no las dejan ejercer su profesión; o comprender que su situación está determinada por el sistema y consecuentemente luchar por un cambio social,



esta última alternativa revaloriza el rol de la maestra, la ubica en pie de igualdad, con los mismos deberes y derechos que los maestros.

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

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades y valores) para el desempeño de una determinada función, en este caso la docencia. En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

Las universidades del Ecuador que imparten carreras de Pedagogía, promueven la calidad de la formación inicial de maestros, cuyo objetivo es que incorporen los estándares necesarios en su formación profesional, para que los futuros profesores egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr los aprendizajes esperados, de acuerdo con el marco curricular vigente.

En la calidad del proceso de formación docente se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes, el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes. De acuerdo a esto el docente debe permitir desarrollar ciertas habilidades y destrezas básicas de la acción profesional a un nivel de dominio que le permita un desempeño adecuado en los diversos contextos escolares, considerar las diferencias de sus alumnos y facilitar la comunicación y el trabajo con sus pares; permitir la adquisición activa y dinámica de conocimientos y saberes, como la capacidad de transferirlos en forma gradual e integrada, que favorezca su adquisición y manejo cognitivo; desarrollar la capacidad de diseñar o planificar procesos de elaboración que permitan el desarrollo de conocimientos o experiencia cognitiva, tanto colectiva e individual, a través de procesos de aprendizaje o actividades prácticas.

La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes, el formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continua formación como cualquier otro profesional, la sociedad actual de las tecnologías de la información y la comunicación

obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.

Los entornos virtuales de aprendizaje suponen un cambio en el modelo pedagógico tradicional que afecta a todos los elementos que intervienen en él, en base a los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación el Ministerio de Educación ha desarrollado una política exitosa y reconocida internacionalmente en la implementación de tecnología en las escuelas y en la capacitación docente para usar estos nuevos recursos. Hoy se avanza en la inserción de estas tecnologías en las prácticas pedagógicas de los profesores, potenciando su uso como apoyo auricular que permita contribuir a la calidad de la educación. Sin embargo, la experiencia indica que es necesario que los profesores inicien su preparación en este ámbito, como parte de Formación Inicial Docente en las instituciones de educación superior, de manera que egresen ya preparados para integrar pedagógicamente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Fortalecerse con el ejercicio de la práctica y apoyarse en la formación continua.

En la formación continua según el Artículo 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.

El Ministro Raúl Vallejo lanzó un programa de formación continua para docentes, el mismo que apoya el mejoramiento académico y profesional de los maestros fiscales ecuatorianos, el programa de formación continua para docentes busca un profesional de la educación de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo y con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula, en contextos de diversidad cultural y en ambientes democráticos.

Esta es una iniciativa de enorme importancia para avanzar hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio, en cumplimiento de la política seis del Plan Decenal de Educación ("Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación"), y la

política siete ("Revalorización de la profesión docente"), servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en el que la profesión de maestro volverá a tener ante la ciudadanía el alto status que merece de dignidad y prestigio.

En la actualidad, en el gobierno del Economista. Rafael Correa, a través del Ministerio de Educación ofrece seis cursos con temáticas como lectura crítica, inclusión educativa, educación para la democracia, desarrollo del pensamiento crítico, didáctica de las matemáticas, de lengua y literatura, estudios sociales, ciencias naturales, entre otros, lo que permitirá que el docente esté actualizado y por lo tanto mejore la calidad de la educación.

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

Un contrato. *“Es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden comprometerse de manera recíproca”*, <http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato>.

En cada país, o en cada estado, puede existir un sistema de requisitos diferentes, pero el concepto básico de contrato es, en esencia, el mismo, la divergencia de requisitos tiene que ver con la variedad de realidades socio-culturales y jurídicas de cada uno de los países, en nuestro país la contratación de docentes, el gobierno la realiza cada año de enero a diciembre. Carrera profesional: Es el reconocimiento explícito y expreso del trayecto que un profesional realiza a lo largo de su vida laboral.

La concepción es de una carrera que contribuya al desarrollo profesional de los docentes, al fortalecimiento de estos profesionales con el fin último de fortalecer una educación de calidad para todos los niños, eso implica una carrera que sea atractiva para los futuros profesores y para los profesores jóvenes, que ofrezca posibilidades de avanzar en la carrera de acuerdo a sus competencias y a su desempeño, el Gobierno Nacional se encuentra empeñado en reordenar la administración y recursos del sector educativo, así como en dotar a la educación pública de procesos que permitan el mejoramiento de la calidad, el desarrollo de un sistema nacional de evaluación y mecanismos de permanente capacitación docente. El área de recursos humanos es la instancia desconcentrada respectiva del

Ministerio de Educación quien se encargará de estudiar y calificar la documentación para los concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes de los niveles de inicial, básico, bachillerato, educación especial y educación popular permanente.

Para ocupar una partida docente vacante en el sistema educativo los aspirantes a docentes o los docentes en funciones que quieran ocupar una partida vacante del sistema fiscal tendrán que participar y ganar en el correspondiente concurso de méritos y oposición, para esto, deberán inscribirse al registro de candidatos elegibles, aprobar las pruebas de oposición y entregar sus méritos en la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación que corresponda, cuando se identifique una vacante y se abra la convocatoria, podrán inscribirse en el concurso de méritos y oposición para llenar esa partida únicamente los candidatos elegibles, los tres finalistas de un concurso serán convocados a rendir una clase demostrativa y entrevista en el establecimiento donde existe la vacante, el candidato con mejor puntaje acumulado en las pruebas de oposición, méritos, clase demostrativa y bonificaciones será declarado ganador y podrá posesionarse en el cargo.

Para ingresar al registro de candidatos elegibles debemos realizar la inscripción en el sitio web del Ministerio de Educación que se encuentra a disposición de los aspirantes a docentes y de los docentes fiscales que tengan su nombramiento por más de tres años lectivos en el mismo establecimiento educativo y que no hayan sido sancionados en ese periodo, un sistema de información que permite la inscripción en el registro de candidatos elegibles del Magisterio Nacional, en el sistema, el docente o aspirante a docente deberá registrar sus datos personales, datos de contacto, formación académica, experiencia docente, lugar de residencia, conocimiento de lenguas interculturales, discapacidad si la tuviera y la especialidad en la que desea concursar.

Para ser candidatos elegibles los aspirantes y docentes en funciones, deberán rendir las siguientes pruebas de oposición: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos generales en pedagogía y una prueba específica sobre la materia en la cual el candidato desea concursar. Para poder ingresar en el registro de candidatos elegibles los docentes y aspirantes deben obtener en promedio un puntaje igual o mayor al 60% en las pruebas de oposición.

Los candidatos elegibles deberán inscribirse en las vacantes disponibles en el sistema de información ubicado en la página web del Ministerio, el periodo de inscripción para ocupar una vacante tiene una duración de 15 días hábiles, el término empieza a correr desde el momento en que se inscribe el primer candidato elegible en el concurso para dicha vacante. Los docentes con nombramiento con más de tres años en el mismo establecimiento educativo, que se inscriban en el concurso y hayan sido declarados candidatos elegibles para esa vacante, tendrán prioridad sobre el resto de candidatos que deseen llenar la misma.

Los concursos de méritos y oposición se evaluarán sobre 100 puntos y 20 puntos adicionales de bonificaciones, desglosados de la siguiente forma:

### 1. Oposición

OPOSICIÓN	PUNTAJE MÁXIMO
a) Prueba de comprensión lectora	15
b) Prueba de conocimientos en pedagogía	15
c) Prueba específica	15
Máximo puntaje	45

Solo podrán ingresar al magisterio quienes hayan obtenido una nota igual o mayor al 60% de la nota total de oposición.

La convocatoria para las pruebas de oposición se realizará a través de la página web del Ministerio de Educación y a través de medios masivos de comunicación, indicando la fecha, hora y lugar específico de las pruebas, las pruebas serán estandarizadas y calificadas mediante lectores ópticos, los resultados serán publicados en la página web y estarán disponibles en las carteleras de las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación. Desde la fecha de publicación de las notas de las pruebas de oposición, los candidatos podrán realizar observaciones por 15 días, plazo donde se podrá solicitar recalificaciones.

Para la calificación de los méritos el área de Recursos Humanos de las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación, calificará los méritos de los candidatos elegibles utilizando el sistema de información definido para el efecto, de la siguiente forma: calificación de títulos en concordancia con el Art. 44 de la Ley Orgánica de

Educación Superior y el Art. 7 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional:

Niveles de educación superior	Título	Puntos
Títulos de nivel técnico superior relacionados al nivel o especialidad de educación correspondiente (Definición de nivel técnico superior: destinado a la formación y capacitación para labores de carácter operativo, corresponde a este nivel los títulos profesionales de técnico o tecnólogo.)	Técnicos o tecnólogos	4
	Profesores normalistas, profesores de educación básica, profesores de educación primaria y otros de igual nivel.	8
Títulos de tercer nivel relacionados al nivel o especialidad de educación correspondiente (Definición de tercer nivel: destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel el grado de licenciado o títulos profesionales universitarios, politécnicos o equivalentes.)	Licenciados y otros títulos profesionales	12

## 2.- Méritos

MÉRITOS	PUNTAJE MÁXIMO
a) Títulos	20
b) Cursos de capacitación y actualizaciones realizadas en los últimos cinco años, en el área para el que concursa el candidato elegible y publicaciones e investigaciones	10
c) Experiencia docente	10
Máximo puntaje	40

La calificación acumulada de los méritos por concepto de cursos de capacitación, actualizaciones, publicaciones e investigaciones no podrá superar el 50% de la calificación del título de mayor jerarquía del candidato.

### Clase demostrativa

Para cada concurso se convocará a los tres candidatos elegibles con mejor puntaje acumulado de méritos, oposición y bonificaciones, a rendir una clase demostrativa y entrevista, esta se realizará en el establecimiento educativo al que el aspirante está concursando y será calificada por un jurado calificador, la clase demostrativa se calificará sobre 15 puntos.

### Bonificación

Los docentes y aspirantes a docente podrán tener hasta 20 puntos de bonificaciones compuestos por:

- Bonificación por residencia.- Para cada concurso, a los candidatos elegibles que residan en la localidad donde existe la vacante, se otorgará bonificación por residencia de acuerdo con la siguiente tabla:

Residencia en la misma parroquia	10 puntos
----------------------------------	-----------

Residencia en el mismo cantón	5 puntos
Residencia en la misma provincia	2 puntos

Para poder acceder a la bonificación por residencia se deberá adjuntar a los méritos la factura de cualquier servicio público, el certificado de votación o el contrato de arrendamiento que demuestre su residencia.

- b) Bonificación por discapacidad.- En la entrega de méritos se deberá presentar una copia del carné del Consejo Nacional de Discapacidades para acceder a la bonificación especial de 10 puntos.
- c) Bonificación para emigrante que retorna al país.- En la entrega de méritos se deberá presentar el certificado emitido por la Secretaría Nacional del Migrante que cerciore la condición de migrante para acceder a la bonificación especial de 10 puntos por emigrante que retorna al país.

Se concederá puntaje únicamente al título de mayor jerarquía relacionado a la materia por la que el candidato está concursando, los candidatos elegibles que tengan títulos académicos de tercer nivel de formación vinculado con la asignatura que el concurso requiera, podrán optar por la partida siempre que no participen profesionales docentes de dicha especialidad, en estos casos, los ganadores de los concursos deberán obligatoriamente inscribirse y participar en los cursos de profesionalización docente y pedagogía impartidos por el Ministerio de Educación.

En los casos en donde no existe oferta de profesionales en educación o profesionales en otras áreas relacionadas a las materias de las vacantes existentes, podrán acceder a nombramientos accidentales los candidatos elegibles con título de bachiller residentes en la zona que ganen el concurso y se les dará un punto en la calificación del título, el docente tendrá máximo 4 años para presentar su título profesional docente, caso contrario se revocará su nombramiento previo el debido proceso.

El área de Recursos Humanos deberá determinar, para cada especialidad del sistema fiscal, los títulos que son relacionados, en función de la normatividad vigente y las disposiciones del presente instrumento y lo establecido en el sistema de información.



Para llenar vacantes en educación inicial, se permitirán, además de títulos profesionales en educación con la especialidad o mención en el nivel, los títulos en educación infantil familiar comunitaria, psicología infantil, estimulación temprana y profesionales de la educación con al menos 4 años de experiencia en el nivel inicial. Para llenar vacantes en educación especial se permitirán, de acuerdo con el perfil de la vacante, los siguientes títulos profesionales y del área técnica en temas relacionados a la educación especial: tecnólogos médicos en terapia física, educadores especiales, psicoterapeutas, psicólogos, terapeuta ocupacional, terapeutas de lenguaje, terapeuta física, especialista en trabajo social y licenciados en educación con experiencia en educación especial.

Para llenar vacantes de las partidas ubicadas en instituciones educativas del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, se requiere, además de tener el título relacionado a la materia, un certificado de bilingüismo otorgado por la DINEIB.

Para llenar vacantes de idiomas extranjeros se considerarán, además de los títulos docentes con la especialidad correspondiente, los profesionales o profesores en otras áreas que presenten un certificado de suficiencia en la lengua correspondiente avalado por instituciones legalmente reconocidas, así como aprobar la prueba específica respectiva. Para llenar vacantes de materias especializadas del bachillerato técnico, se aceptarán, a más de los títulos de educación relacionados a la especialización, otros títulos profesionales relacionados a la vacante.

### 3. Cursos de capacitación y actualización, publicaciones e investigaciones

Los cursos deben estar relacionados al ejercicio de la docencia, al área de especialización o la materia para la cual el candidato está concursando y se calificarán de la siguiente manera:

- a) Cursos de 120 horas o más: 2 puntos
- b) Cursos de 60 horas o más: 1 punto
- c) Cursos de 30 horas o más: 0,5 puntos

Los cursos deberán estar debidamente certificados por una universidad o centro de educación superior reconocido por el CONESUP o por él, Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Desarrollo Profesional – DINADEP, a partir del año 2008, los

cursos que se ofrezcan para optar por el puntaje en los concursos de méritos y oposición deberán ser evaluados, por la institución de educación superior o del Ministerio de Educación que emite el certificado, mediante pruebas o trabajos, en el certificado constará la nota que obtuvo el aspirante.

Por la publicación de libros que constituyan un aporte a alguna de las ramas curriculares del sistema educativo y que se encuentren registrados en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI), se calificará de la siguiente manera: un libro: 2 puntos; dos libros: 4 puntos; tres o más libros: 5 puntos.

Por las investigaciones editadas o inéditas, de al menos quince páginas tamaño INEN A4, que constituya un aporte a alguna de las ramas curriculares del sistema educativo se calificará de la siguiente manera: se dará 1 apunte por cada investigación editada o inédita, hasta un máximo de 2 puntos, no serán tomadas en cuentas las investigaciones realizadas como trabajo previo a la obtención de cualquier título.

Por publicación de artículos, de al menos 2.500 palabras, que constituyan un aporte a alguna de las ramas curriculares del sistema educativo, se calificará de la siguiente manera: se dará 0,5 puntos por cada artículo publicado, hasta un máximo de 2 puntos, para la calificación de publicación de libros, investigaciones editadas o inéditas y publicación de artículos, el analista de Recursos Humanos deberá contar con el apoyo de un curriculista de la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación correspondiente.

#### 4. Experiencia laboral docente

La experiencia docente se calificará de la siguiente manera:

<b>EXPERIENCIA AÑOS LECTIVOS COMPLETOS</b>	<b>PUNTAJE</b>
Menos de 2 años	0 puntos
2-4 años	2 puntos
5-6 años	4 puntos
7-8 años	6 puntos
más 9 años	10 puntos

La experiencia laboral docente de los candidatos elegibles deberá estar certificada por parte del director o rector del establecimiento educativo en el que ha laborado bajo contrato y por el certificado de Escalafón para los docentes con nombramiento que participan por la vacante.

Para la entrega de méritos las carpetas, que acreditan los méritos, deben entregarse en la unidad de Recursos Humanos de la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación, del lugar en donde reside el candidato, mediante oficio circular el Ministro de Educación dispondrá los plazos que tendrá cada instancia para calificar las carpetas presentadas, solo los candidatos elegibles podrán entregar su carpeta.

Los candidatos deberán presentar la carpeta con la siguiente información:

- a) Copia de la cédula de identidad;
- b) Copia de la última papeleta de votación, copia de un pago de servicios básicos, luz, agua o teléfono y/o el contrato de arrendamiento;
- c) Copia de los títulos de formación académica superior, debidamente certificados por la autoridad competente;
- d) Copia del certificado emitido por el IEPI por cada libro publicado;
- e) Copia de las investigaciones publicadas o inéditas de al menos quince páginas tamaño INEN A4, que constituya un aporte a alguna de las ramas curriculares del sistema educativo;
- f) Copia del carné de CONADIS, en caso de discapacidad;
- g) Copia del certificado de bilingüismo emitido por la DINEIB, en caso de presentarse para una vacante de instituciones educativas del sistema de educación intercultural bilingüe o en caso de presentarse a materias de lenguas ancestrales;
- h) Copia de cada uno de los certificados de los cursos recibidos relacionados a la docencia y/o a la materia que aspira dictar, debidamente certificados por una universidad o centro de educación superior reconocido por el SENASYT o por el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Desarrollo Profesional - DINADEP; copia de los certificados laborales relacionados con la docencia; adicional a estos documentos, los docentes en funciones que aspiren a ocupar las partidas a través de cambios deben presentar:
- i) Copia del último nombramiento;

- j) Copia de la historia disciplinaria emitida por la autoridad competente;
- k) Copia del certificado de la institución donde actualmente trabaja y que especifique la o las materias que dicta.

Los ganadores de los concursos de méritos y oposición, deberán presentar los originales de la documentación entregada antes de la posesión en el cargo, las carpetas deberán permanecer a lo largo de todo el proceso en la instancia desconcentradas del Ministerio de Educación en la que fue ingresada, en caso de que otra instancia necesite de ésta documentación deberá enviarse copias certificadas de la misma.

La clase demostrativa.- Los tres candidatos elegibles con mejores puntajes acumulados en oposición, méritos y bonificaciones en un concurso, después del periodo de apelaciones, serán convocados a rendir una clase demostrativa y entrevista en el establecimiento educativo donde existe la vacante. Esta será evaluada por un jurado calificador y será la última nota que servirá para posesionar a los candidatos finalista y necesaria para poder declarar al ganador del concurso.

El jurado calificador estará conformado de la siguiente manera:

- a) Un directivo del establecimiento educativo donde se generó la vacante que presidirá y convocará a la clase demostrativa y la entrevista, el directivo deberá ser el rector o el vicerrector, por delegación del rector, en el caso de los colegios, y el director o el subdirector, por delegación del director, en el caso de los demás establecimientos educativos;
- b) Un profesor del establecimiento educativo, preferiblemente del mismo nivel o especialidad, designado por la junta general de directivos y profesores del plantel, en el caso de los colegios y unidades educativas, o en el caso de las escuelas por la junta general de los profesores de la escuela;
- c) Dos representantes de los padres de familia, nombrados en asamblea general; y,
  - a) A partir de octavo de básica un representante de los alumnos del curso correspondiente.

En el caso de partidas para las escuelas uní-docentes, el docente de la escuela presidirá el jurado y se invitará a un profesor de la escuela más cercana quien actuará como parte del mismo. En el caso de apertura o reapertura de establecimientos educativos, el jurado será

conformado por dos profesionales de la educación designados por el área de recursos humanos de la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación, y por dos representantes de la comunidad beneficiaria, el área de recursos humanos de la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación convocará a la comunidad beneficiaria para la designación de los dos representantes para integrar el jurado.

Una vez terminado el plazo de apelaciones, de manera inmediata el jurado organizará el calendario de las clases demostrativas, el director o rector del establecimiento educativo deberá convocar a los tres finalistas a rendir la clase demostrativa especificando horario y lugar. Se deberá publicar en la cartelera del establecimiento educativo la programación de las clases demostrativas. En caso de escuelas uní-docentes esta función la tendrá el profesor de la escuela y en caso de apertura o reapertura la función la desempeñará la persona designada por el área de recursos humanos de la instancia desconcentrada del Ministerio de Educación correspondiente.

El Ministerio de Educación remitirá oportunamente los manuales y matrices de evaluación requeridas para la clase demostrativa y entrevista, la clase demostrativa se calificará sobre 15 puntos y el puntaje final será el promedio simple de la calificación de cada miembro del jurado, el encargado del proceso remitirá a la instancia desconcentrada del Ministerio las matrices de calificación de las clases demostrativas en un lapso no mayor a 5 días después de haber finalizado el proceso de evaluación de las mismas.

En caso de las vacantes en los establecimientos del Sistema de Educación Intercultural Bilingües se designará preferentemente un docente con conocimiento en la lengua y cultura ancestral correspondiente, los candidatos que sean bilingües deberán presentar el certificado de bilingüismo emitido por la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), en la carpeta para calificar los méritos.

Los candidatos elegibles que no tengan el certificado de bilingüismo que participen en una vacante en establecimientos interculturales bilingües, podrán optar por la partida siempre que no participen candidatos elegibles bilingües con un certificado del dominio básico de la lengua ancestral correspondiente, en estos casos, los ganadores de los concursos deberán obligatoriamente aprender la lengua ancestral de la nacionalidad en la cual va a ingresar en un plazo no mayor de dos años.

De las apelaciones.- Los aspirantes que participen en concursos de méritos y oposición y se crean perjudicados por las decisiones adoptadas por el área de Recursos Humanos podrán, de manera motivada, apelar ante las Comisiones Provinciales de Defensa Profesional, en primera instancia, y en segunda y definitiva instancia ante la Comisión Regional de Defensa Profesional de su jurisdicción. La apelación se presentará en el término de ocho días contados a partir de la notificación de los resultados de los concursos de méritos y oposición en la página web del Ministerio antes de que se convoque a los finalistas a las clases demostrativas.

La Comisión Provincial de Defensa Profesional deberá resolver la apelación en el término de ocho días contados a partir de la fecha de recepción del expediente del recurso de apelación. El interesado podrá apelar, de manera motivada, en segunda y definitiva instancia, ante la Comisión Regional respectiva, dentro del término de ocho días contados a partir de la publicación de la resolución de la Comisión Provincial. La Comisión de Defensa Regional resolverá la apelación en el término de ocho días a partir de la fecha de recepción del expediente respectivo, y su resolución será inapelable, las Comisiones de Defensa Profesional deberán resolver las apelaciones presentadas en el término previsto y garantizando el principio constitucional del debido proceso.

Publicación de los resultados.- El área de Recursos Humanos publicará los cuadros de los concursos de méritos y oposición por cada concurso convocado, el candidato elegible con mayor puntaje en el cuadro respectivo tendrá derecho a ocupar la partida vacante por la cual concursó, en caso de que el aspirante no acepte el cargo, se le ofrecerá al siguiente aspirante con mayor puntaje, hasta que un candidato elegible acepte el cargo.

### **3.1.3. Las condiciones de enseñanza – aprendizaje**

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

reconocer el por qué y el cómo se forman los lectores, en términos pedagógicos y neuro-pedagógicos, se ha identificado que la lectura desarrolla un cierto rango de habilidades y destrezas del pensamiento relacionados con la Pedagogía, Didáctica, Lingüística y hasta Psicología.

Cuando se habla de los beneficios que esta actividad aporta al ser humano; no se ha dicho de que << leer nos hace más inteligentes >>, Por ejemplo, cuando el niño lee un cuento sobre un puerco que se disfraza de puerto, debe imaginárselo, debe estructurar lo leído con lo que es cercano para él en su entorno, así podrá decir que se puso un sombrero que tenía dibujadas unas olas o que se vistió de color celeste o azul, porque ese es el color del mar. Aunque este ejercicio parezca difícil a nivel intelectual son varios los procesos que intervienen, el niño necesita aplicar la lógica para combinar el concepto de puerco con puerto, requiere además de análisis, síntesis, introyección, proyección, entre otros procesos.

A todas y todos quienes forman parte del sistema educativo les preocupa y les interesa el tema del aprendizaje, pero para entender a cabalidad el cómo funciona y qué pasa en este proceso, es importante tomar en cuenta que no existe un solo proceso o forma de aprendizaje y que estas varían de acuerdo al tiempo y contexto en el que se desarrollen. Podemos decir que el aprendizaje cambia porque nuestro mundo lo hace, y que para vivir necesitamos nuevas formas de aprender, debemos entender el aprendizaje como un proceso permanente.

Las condiciones para aprender no solo materiales y de infraestructura, nos referimos también a las cosas que se encuentran bajo la responsabilidad de los docentes, por ejemplo la organización de la clase, el respeto de los horarios, reglas de clase consensuadas...., la estructura defensiva de una organización delimitada dentro de un marco institucional son condiciones esenciales.

Analicemos un momento el conocimiento de aprendizaje de Edgar Dale:

Para los niños/as significa que los tipos de actividades en los cuales tiene un papel activo y protagónico, como son el estudio en grupo, los juegos y aplicación en la vida real, son situaciones donde el niño/a aprende más o retiene mejor lo que aprende, así entonces, el aprendizaje se entiende como una resolución, entre conocimiento, destrezas y práctica.

Hay una palabra en flamenco que expresa muy bien la idea de aprender a aprehender: lee – gierigheid que significa avidez de aprender, hambre de saber, una curiosidad perpetua, apertura hacia lo nuevo, estas son algunas de las cosas que necesitamos fomentar. ¿Qué condiciones podemos generar para que el niño/a pueda aprender y continuar desarrollando esa curiosidad? Picasso dijo un día, que todos los niños nacen artistas, el problema es seguir siendo un artista cuando se crese.

Generalmente controlamos el resultado o el efecto del aprendizaje del alumno pidiéndole que reproduzca lo que le hemos enseñado, debemos entender que la esencia del aprendizaje es precisamente eso, el analizar nuestros errores y seguir intentando esta práctica la que nos va a permitir dominar algo, tendríamos que celebrar nuestros errores, exponerlos y encontrar las rectificaciones, un niño que se siente mal no se puede involucrar en procesos de aprendizaje, pero obviamente hablamos del bienestar de todos, hablamos de la persona que aprende, del maestro que enseña.

Cuando hablamos de bienestar hablamos de sentirnos aceptados por los demás, sentir que el otro nos entiende que está interesado en lo que decimos o lo que hacemos, sentir que el otro nos escucha de verdad, es importante crear confianza para seguir intentando. Hablamos de cambiar actitudes, de formas de pensar, de una cultura de calidad. En su aula de clase práctica el buen uso de un lenguaje positivo, el empleo de palabras que motiven, estimulen y proponga retos y sueños. Esta nueva perspectiva dentro del ambiente escolar que fue planteada por pedagogos como Vigotski, quien sostenía que el juego y el manejo de lenguaje representan los intentos humanos más fundamentales para trascender en el aquí y el ahora y construir modelos simbólicos que permitan comprender la realidad.

*“La lectura es vital en el proceso de aprendizaje, no solo por ser la llave de acceso más directa al conocimiento, sino también porque a través de ella los estudiantes de todos los niveles pueden aprender a aprehender”.* (Bettelhim, 2001)

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

*“Todas las personas nacemos con características sexuales que nos definen como “macho o como hembra” es decir, con características que son biológicas, naturales y por lo tanto no se pueden cambiar. Sin embargo, toda sociedad, toda cultura*



*asigna características psicológicas, intelectuales, afectivas y de comportamiento, diferentes a cada sexo, creando así modelos de lo masculino y de lo femenino. Estas características son aprendidas y desarrolladas a lo largo de nuestras vidas por la formación y educación que recibimos en la familia, la escuela, a través de los medios de comunicación, entre otros. Estas son aprendidas y no naturales, por lo tanto pueden cambiar*". Tomado del programa "Equidad de género en la Escuela", Camacho Gloria, Hernández Katia y Naranjo Alicia; (CEPLAES, CONAMU, 1998).

Estas concepciones que todos y todas tenemos interiorizadas influyen en forma determinante en la construcción de las identidades femeninas y masculinas y por ende en el tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, dentro de una sociedad, y el rol que a cada uno se le ha asignado

Evidentemente son muchos y diversos los cambios que se requieren para disminuir las brechas existentes entre géneros; para que se construya un nuevo concepto y valoración del "ser hombre" y "ser mujer"; para que la igualdad de derechos y oportunidades sean una realidad para todos y todas; para que se reconozcan y se atiendan las necesidades específicas de cada sexo; para que hombres y mujeres desarrollen sus potencialidades y afiancen sus relaciones humanas entre sí.

Para afianzar la equidad de género en el campo laboral es necesario desarrollar 3 actitudes o principios: apertura de la diversidad de género de hombres y mujeres somos diferentes pero no por ello superiores o inferiores; respetar esas diferencias y las opiniones divergentes y, enriquecernos de ellas significa ser abiertos a la diversidad; flexibilidad frente a los roles tradicionales. Hombres y mujeres aprendemos a hacer cosas (roles) distintos por la formación y educación que recibimos, eso no significa que unas cosas valgan más que otras o que mujeres y varones no podamos hacer las mismas cosas, si compartimos tareas y responsabilidades comunes, si asumimos nuevas tareas y roles que se suponen no propios de nuestro género (femenino o masculino); valoración de sí mismo / a del otro/a (autoestima) que constituye en respetar, reconocer y alentar las capacidades individuales de las demás personas, así como las mías propias, solo si respetamos entre todos/as manejaremos inteligentemente las situaciones que se nos presenten.

Hoy en día, la mayoría de los docentes ecuatorianos son mujeres, laboran en los diversos niveles de la educación; tienen un reconocimiento básico de la sociedad, de los educandos y los padres de familia, de sus compañeros maestros y de las autoridades educativas; no sufren discriminación en lo salarial por su condición de género, sin embargo es evidente que persisten elementos discriminatorios, el número de maestras que desempeñan cargos directivos en las instituciones educativas es significativamente menor al de los profesores; en las relaciones sociales la carga sexista tiene una apreciable significación en detrimento de las maestras.

Está claro que no es un proceso de cambio corto ni fácil, pero es necesario empezar pues se trata de derruir valores establecidos por el orden social a través de milenios, se propone construir valores nuevos de fraternidad, solidaridad, unidad como docentes sin especificación de género, luchar en forma conjunta por la reivindicación de nuestros derechos.

### **3.1.5. Síntesis**

Con todo lo antes expuesto resumimos nuestro trabajo, indicando que la situación laboral del docente ecuatoriano no es buena, ya que para obtener un nombramiento tiene que someterse a varios parámetros de evaluación exigida por el Ministerio de Educación y contemplada en la Constitución de la República aprobada en el 2008, para todos los funcionarios públicos, los docentes de contrato tampoco tienen todos los beneficios de ley que contempla el Código del Trabajo, ya que se realizan contratos por tiempo determinado o contratos anuales, lo cual no favorece al docente, encontrándose en desventaja frente al docente con nombramiento aunque realice el mismo trabajo, y esto se llama discriminación en cualquier parte del mundo. Además el docente tiene que laborar en condiciones precarias especialmente en el sector rural a donde no llegan las promesas de cambio y de infraestructura educativa tanto física, como del personal docente y administrativo, las condiciones de enseñanza-aprendizaje se vuelven difíciles, el maestro de igual manera tiene que estar constantemente formándose en valores y capacitándose de acuerdo a las nuevas innovaciones pedagógicas y didácticas, métodos, estrategias, los avances de la ciencia y la tecnología, a lo cual hay que incluir al género femenino dejando de lado viejos estereotipos ya que el mercado laboral y nuevo rol en la sociedad lo exige.

## **3.2. CONTEXTO LABORAL**

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

Contexto se constituye en el espacio en el cual el conocimiento adquiere significado, la educación no se puede entender al margen de un contexto, al margen de la sociedad, una educación divorciada de su contexto carece de valor, este es uno de los postulados de la pedagogía crítica.

La pedagogía crítica se enfrenta a los problemas reales que se espera que sean analizados, comprendidos y transformados en beneficio de la comunidad afectada, decimos, entonces, que la pedagogía crítica es contextualizada porque examina las prácticas educativas en su contexto y analiza sus vínculos políticos y sociales, consideramos relevante aclarar algunos conceptos en torno a este enfoque.

La pedagogía crítica encuentra su sustento en la teoría crítica, en la escuela de Frankfurt los intelectuales y filósofos polemizaron sobre la fuente del conocimiento, el carácter puramente instrumental del conocimiento fue enfrentado al conocimiento como fuente de liberación, como elemento indispensable para descubrir los significados que se esconden detrás de los grandes discursos. La teoría crítica inventó una nueva manera de leer la realidad, capaz de responder a las problemáticas sociales del mundo moderno; esta corriente sería constituida en un punto de referencia en la búsqueda de una educación desde el enfoque crítico, surgió entonces la pedagogía crítica como una pedagogía respondiente, porque implica una reacción generada desde una reflexión consciente y responsable, la cual desencadena una acción dirigida a rebelarse contra las causas que provocan una situación que se considera carente del beneficio esperado. Muchos autores han dedicado sus reflexiones a este tema, como McCarthy (1995), Carr y Kemmis (1988), Guiroux (1997), Rodríguez Rojo (1990, 1991, 1992), Martínez Bonafé (1987) y Giroux y Flecha (1992).

*“Se entiende la educación como un proceso de negociación que facilita la comprensión de los significados de la realidad, de ahí la importancia de la formación de la autoconciencia, que convierte a la comunicación biunívoca en un proceso de permanente construcción de significados que se apoyan en las experiencias personales. Está encaminada a la transformación social en beneficio de los más débiles, la educación como*

*acción emancipadora, debe considerar las desigualdades sociales existentes en el mundo globalizado, así como adquirir un compromiso con la justicia y la equidad y con la emancipación de las ideologías dominantes, apuesta por la autonomía y el auto fortalecimiento, debe permitir a los profesores, y a la comunidad educativa en general, identificar las limitaciones y potenciar las capacidades de tal forma que éstas sean la base para la auto superación”*( McLaren 1997).

Entre los elementos que requiere la pedagogía crítica se pueden señalar los siguientes: la participación, la comunicación, la significación, la humanización, la transformación y la contextualización. Continuaremos nuestra disertación analizando este último aspecto.

Antes de seguir este análisis es preciso aclarar lo que asumimos como contexto. *“Comprende el espacio geográfico o espacial donde el individuo realiza sus acciones; también contempla las redes de significados - espacios culturales que incluyen elementos históricos, religiosos, psicológicos, ideológicos, etc.- que reconocen y aceptan los sujetos que comparten un mismo espacio físico. El contexto le da significado a las relaciones que se establecen en un grupo: la interpretación del mundo a partir de las "lecturas" personales de la realidad y enriquecidas en la interacción con los demás potencian el carácter social del sujeto que interactúa con su mundo”* (Segovia, 1997).

*“Lo que un individuo interioriza a través del proceso de socialización -las representaciones internas- depende del contexto en el que éste está inmerso (familiar, social, cultural y educativo). Cada individuo interactúa e interpreta de diferente manera la realidad en la que vive; esta interpretación se basa en las representaciones internas que construye, según estas interpretaciones, así serán las actuaciones que realice; por ello, un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorecen una mejor actuación sobre su vida”.* ( Noam Chomsky 2002).

Al respecto, otros autores, *“consideran que la educación debe tener presente estas relaciones y determinar cómo las condiciones estructurales de la sociedad influyen en el proceso educativo”.* (Lundgren (1997) y Pérez Gómez 1998).

Una educación contextualizada utiliza el entorno como recurso pedagógico. Una educación contextualizada será aquella que motive las relaciones del conocimiento con el contexto real del individuo y que lleve al conocimiento más allá, examinando las situaciones de

otros contextos, analizando sus contradicciones y encuentros. En nuestro análisis hemos insistido en el sentido que recobra la educación cuando se enfrenta al contexto; no obstante, en algunas ocasiones la realidad evidencia la existencia de procesos de enseñanza desconectados del contexto, que no motivan la reflexión crítica sobre la realidad social del entorno; sólo en algunas ocasiones intentan establecer algunos vínculos, que se limitan a esfuerzos aislados que no trascienden a la reflexión ni a la toma de posturas ante las diferentes problemáticas de la región y el país.

Se educa para la vida en comunidad; por lo tanto ésta debe formar parte de la institución. Sin embargo, muchas veces los centros educativos desarrollan su trabajo a espaldas de la realidad, y los estudiantes, que viven en esa realidad, se dan cuenta de esa separación: realidad existente y realidad estudiada. No es extraño observar, especialmente en los currículos de las escuelas de educación básica y media, que no se hace referencia a los asuntos del medio; por lo general, los contenidos se presentan aislados de las problemáticas reales, se puede decir que la temática que se ofrece es vista desde el punto de vista cognitivo neutral, lo cual no favorece la comprensión de la realidad.

Los currículos cerrados constituyen un obstáculo para que el estudiante, en contacto con su realidad, descubra, comparta, discuta y reconstruya nuevos significados, que en la dinámica de los currículos poco flexibles permanecen ocultos detrás de los intereses academicistas que privilegian la neutralidad antes que la asunción de un enfoque crítico que lleve a optar por la emancipación, por la transformación, por la autonomía, si el currículo es crítico, debe ser abierto y flexible y tener en la mira la comunidad, la región, el país y el mundo.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje deben convertirse en experiencias contextualizadas, si la pedagogía crítica considera la escuela como un espacio de contestación, entonces es necesario que se parta del reconocimiento de la realidad, sus características, sus problemas, sus expectativas, sus intereses, el docente debería hacer un intento por propiciar relaciones entre los sujetos y su realidad en un esfuerzo por comprender esas relaciones, es necesario que se realice un reconocimiento de las características de la comunidad en la cual se está incidiendo, así como de aquellas que podrían incidir en el aprendizaje, por ejemplo un programa de ciencias naturales intentará comprender los fenómenos de la naturaleza a partir del contacto directo con el medio

natural, con el propósito de que esta comprensión motive, en el sujeto, un compromiso con el medio que lo oriente a transformarlo, en la interacción con el medio, el estudiante se sensibiliza con los problemas del entorno; por ello la metodología de los programas de ciencias naturales deberá ser abierta, dinámica, dinamizadora, y permitir que se aborden los contenidos a través de las problemáticas reales, los contenidos que vinculan la problemática científica con los aspectos ambiental y social deberían ser presentados como conclusiones provisionales que guíen la búsqueda alrededor de causas y efectos, la metodología, consecuentemente, debe posibilitar la reflexión y el análisis crítico de la realidad, en este caso, el principal recurso será la realidad misma.

Para cristalizar lo expuesto anteriormente se requiere que las instituciones educativas se conviertan en un espacio abierto donde la comunidad se incorpore a la vida escolar y viceversa; de esta manera, docentes y estudiantes se transformarán en investigadores de su propio contexto, la ciencia, entonces debe ser vista en un contexto desde el cual surge y hacia donde se vierten sus efectos, en líneas generales se podría concluir que el propósito de la contextualización en la educación es comprender que la realidad influye en el individuo, pero que el individuo también tiene la posibilidad de actuar sobre ésta, con el fin de transformarla para mejorarla.

### **3.2.2. La demanda de educación de calidad**

La educación pide cambios y los ha propuesto hace décadas, sin embargo ha probado ser un campo enormemente resistente al cambio y curiosamente, al aprendizaje, es probable que a pesar de que buscamos todos los días mayor efectividad de nuestras clases para el aprendizaje de los estudiantes y tratamos de aplicar las mejores prácticas pedagógicas y curriculares, las decisiones que tomamos generalmente están basadas en nuestras propias ideas sobre el aprendizaje y las disciplinas.

Si deseamos realizar cambios en nosotros mismos y en nuestras aulas de clase es necesario revisar no solamente lo que hacemos actualmente, sino estas ideas y experiencias personales; además es necesario conocer la forma como la investigación ha logrado describir el aprendizaje humano, esto sumado a la comprensión de las problemáticas a las que se enfrentan los maestros en sus contextos, debe proveer las bases para la construcción

de formas más efectivas para manejar el aprendizaje y así ayudar a los niños y jóvenes para actuar en la vida real.

Hablar de educación de calidad y calidez es hablar de la formación integral de seres humanos, es brindar una educación de alto nivel, que permita una mejor calidad de vida de todos quienes son parte del sistema educativo, es decir maestros, maestras, padres y madres de familia y por, supuesto estudiantes de todos los niveles del país.

Los grandes cambios en la educación no se pueden dar de la noche a la mañana, para lograr transformaciones verdaderas y permanentes se requiere no solo de una fuerte inversión, sino además de una acertada planificación y de la convicción de toda una sociedad en respaldo a estos procesos, para así conocer claramente la situación en la que nos hallamos y trazar un camino efectivo hacia nuestras metas. Una meta central de la educación actual es formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas, esto supone favorecer en cada momento de la experiencia educativa, y en todas las asignaturas, estrategias de revisión de las ideas que presentan los textos, evaluar constantemente las conceptos de los compañeros, las propias y las de los profesores, a la luz de evidencias y teorías que establecen coherencia, sostenibilidad y fuerza de las ideas que circulan en el salón de clases.

### **3.2.3. Políticas educativas.- Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.**

El artículo 26.- de la Constitución de la República manifiesta que *“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, constituye una parte importante de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”*.

Art. 27.- *“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa obligatoria intercultural democrática, incluyente y diversa de calidad y calidez; impulsará la equidad de género la justicia la solidaridad, y la*

*paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. 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 interés individual y corporativo. Se garantizará el acceso universal, permanencia movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básica y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El estado promoverá el dialogo intelectual en sus múltiples dimensiones. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive”.*

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008 en el Art. 343.- de la sección primera de la educación, se expresa: *“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 de cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende y funciona de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.*

Art. 347.- Será responsabilidad del estado.

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de localidad, 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 requerimiento especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas importan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.



5. Garantizar el respeto del desarrollo psico-evolutivo 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.

Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

### PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El ministerio de Educación del Ecuador en noviembre del 2006 en el gobierno del Economista Rafael Correa Delgado, mediante consulta popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación en el país. En este plan se precisa las siguientes directrices:

1. Universalización de la Educación inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continúa para adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento de 0,5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB para inversión en el sector.

Se realizó a los maestros una evaluación para conocer cómo se aplicó la Reforma Curricular de la Educación Básica de 1996, los resultados obtenidos permitieron formular estrategias para mejorar los procesos pedagógicos en el aula, en esta evaluación se destacó que el sistema educativo seguía priorizando el aprendizaje memorístico sobre las destrezas y competencias del alumno.

El Ministerio de Educación, en conjunto con todos los actores del sistema y sectores educativos ha implementado una actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, se busca la excelencia de los estudiantes y que ellos desarrollen el saber hacer (competencias) y el saber ser (actitud).

Pasaron 13 años sin revisarse ni actualizarse el Currículo de Educación Básica, en el cual se detectó: la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año de estudio, la repetición de contenidos, la limitación en las expresiones de las destrezas y la carencia de criterios e indicadores de evaluación.

Dentro de los objetivos que persigue el Plan Decenal está el: actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica; así como potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para mejorar la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional; ampliando y profundizando el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula; ofreciendo orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente;

precisando indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de educación básica.

El desarrollo que se presenta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular va acompañado de una sólida preparación de los docentes, tanto en lo científico-cultural como pedagógica, además, se apoyará en un seguimiento continuo por parte de las autoridades de las diferentes instituciones educativas y supervisores provinciales de educación.

El nuevo documento curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas.

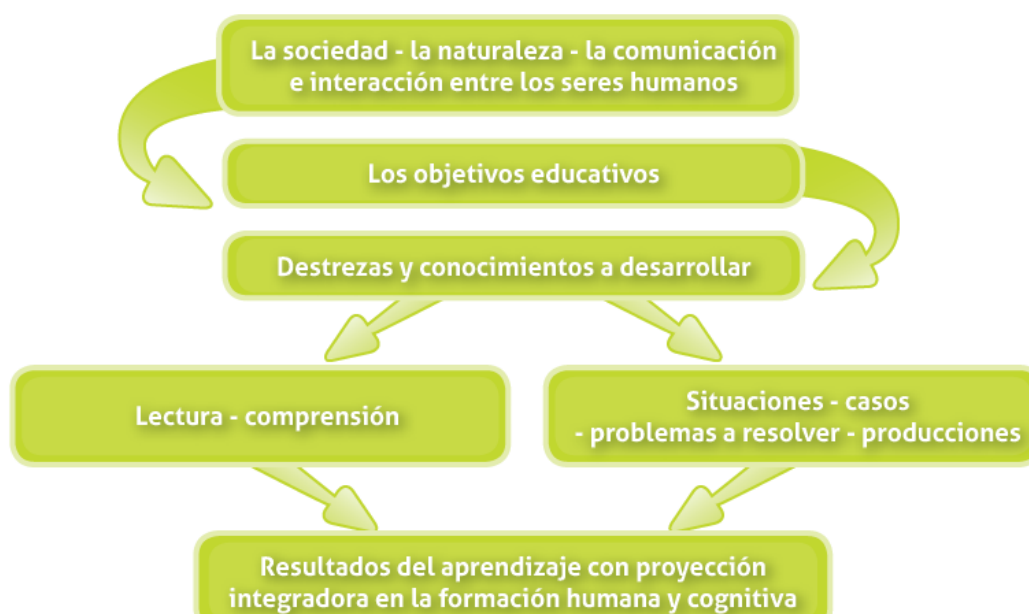
El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la **condición humana** y preparar para la **comprensión**, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del **Buen Vivir**.



El desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza, en general, la condición humana se expresa a través de las destrezas y los conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio, los cuales se precisan en las clases y procesos de aulas e incluso en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo, a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y conocimientos, el currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica, esto implica ser capaz de: observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas; reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de conceptos, hechos y procesos de estudio; indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento.

La proyección epistemológica se refleja en el gráfico siguiente:



Una visión crítica de la Pedagogía: un aprendizaje productivo y significativo, esta proyección epistemológica tiene sustento teórico en ciertas visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta en:



El protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo, en la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad, en esta perspectiva pedagógica, el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la metodología por procesos, tales como: el desarrollo de destrezas con criterios de desempeño.

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción, en este documento curricular se ha añadido los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros. Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje, sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso educativo, es decir,

de videos, televisión, computadoras, internet, aulas virtuales y otras alternativas, para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como: la búsqueda de información con rapidez, visualización de lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio, simulación de procesos o situaciones de la realidad, participación en juegos didácticos que contribuyen de forma lúdica a profundizar en el aprendizaje, evaluación de los resultados del aprendizaje, preparación en el manejo de herramientas tecnológicas que se utilizan en la cotidianidad.

En las precisiones de la enseñanza y el aprendizaje incluidas dentro del documento curricular, se hacen sugerencias sobre los momentos y las condiciones ideales para el empleo de las TIC, que podrán ser aplicadas en la medida en que los centros educativos dispongan de los recursos para hacerlo. La evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha las medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran.

Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (resultados concretos del aprendizaje) de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterios de desempeño para hacerlo es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad de las habilidades y los conocimientos que se logren, así como la integración entre ambos.

Al evaluar es necesario combinar varias técnicas a partir de los indicadores esenciales de evaluación planteados para cada año de estudio: la producción escrita de los estudiantes, la argumentación de sus opiniones, la expresión oral y escrita de sus ideas, la interpretación de lo estudiado, las relaciones que establecen con la vida cotidiana y otras disciplinas, y la manera como solucionan problemas reales a partir de lo aprendido, como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano integral, que deben alcanzarse en el estudiantado, y que tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano (procesos) y en su comportamiento crítico-reflexivo ante diversas situaciones del aprendizaje.

Para evaluar el desarrollo integral deben considerarse aspectos como:

- Las prácticas cotidianas de los estudiantes, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como en el deporte, el arte y las actividades comunitarias.
- La discusión de ideas con el planteamiento de varios puntos de vista, la argumentación, y la emisión de juicios de valor.
- La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.
- La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

Se recomienda que en todo momento se aplique una evaluación integradora de la formación intelectual con la formación de valores humanos, lo que debe expresarse en las calificaciones o resultados que se registran oficialmente y que se deben dar a conocer a los estudiantes durante el desarrollo de las actividades y al final del proceso.

La importancia de enseñar y aprender; presenta una visión general del enfoque de cada una de las áreas, haciendo énfasis en lo que aportan para la formación integral del ser humano, además, aquí se enuncian el eje curricular integrador, los ejes del aprendizaje, el perfil de salida y los objetivos educativos del área. Eje curricular integrador del área es la idea de mayor grado de generalización del contenido de estudio que articula todo el diseño curricular de cada área, con proyección interdisciplinaria, a partir de éste se generan los conocimientos, las habilidades y las actitudes, por lo que constituye la guía principal del proceso educativo.

Los ejes curriculares integradores correspondientes a cada área son los siguientes:

- Lengua y Literatura: escuchar, hablar, leer y escribir para la interacción social.
- Matemática: desarrollar el pensamiento lógico y crítico para interpretar y resolver problemas de la vida cotidiana.
- Estudios Sociales: comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.
- Ciencias Naturales: comprender las interrelaciones del mundo natural y sus cambios.

- Ejes del aprendizaje: se derivan del eje curricular integrador en cada área de estudio y son el hilo conductor que sirve para articular las destrezas con criterios de desempeño planteadas en cada bloque curricular.
- Perfil de salida del área: es la descripción de los desempeños que debe demostrar el estudiantado en cada una de las áreas al concluir el décimo año de Educación General Básica, los mismos que se evidencian en las destrezas con criterios de desempeño.
- Objetivos educativos del área: orientan el alcance del desempeño integral que deben alcanzar los estudiantes en cada área de estudio durante los diez años de Educación General Básica.

Los objetivos responden a las interrogantes siguientes:

- ¿Qué acción o acciones de alta generalización deberán realizar los estudiantes?
- ¿Qué debe saber? Conocimientos asociados y logros de desempeño esperados.
- ¿Para qué? Contextualización con la vida social y personal.

Objetivos educativos del año expresan las máximas aspiraciones que pueden ser alcanzadas en el proceso educativo dentro de cada año de estudio, planificación por bloques curriculares organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador. Las destrezas con criterios de desempeño expresan el saber hacer, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño. Las destrezas se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

¿Qué debe saber hacer? Destreza.

¿Qué debe saber? Conocimiento.

¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización.

Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con criterios de desempeño y los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para orientar el aprendizaje y la evaluación dentro y fuera del aula.



Indicadores esenciales de evaluación son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes, se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- ¿Qué acción o acciones se evalúan?
- ¿Qué conocimientos son los esenciales en el año?
- ¿Qué resultados concretos evidencia el aprendizaje?

El perfil de salida de los estudiantes de la Educación Básica.

La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de básica hasta completar el décimo año con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y preparados para participar en la vida política-social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos, este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, para comprender la vida natural y social.

Los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación General Básica serán ciudadanos capaces de:

- Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.

- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

Los ejes transversales dentro del proceso educativo.

Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio, en sentido general, los ejes transversales, abarcan temáticas tales como:

- La interculturalidad.

El reconocimiento a la diversidad de manifestaciones étnico-culturales en las esferas local, regional, nacional y planetaria, desde una visión de respeto y valoración.

- La formación de una ciudadanía democrática.

El desarrollo de valores humanos universales, el cumplimiento de las obligaciones ciudadanas, la toma de conciencia de los derechos, el desarrollo de la identidad ecuatoriana y el respeto a los símbolos patrios, el aprendizaje de la convivencia dentro de una sociedad intercultural y plurinacional, la tolerancia hacia las ideas y costumbres de los demás y el respeto a las decisiones de la mayoría.

- La protección del medio ambiente.

La interpretación de los problemas medioambientales y sus implicaciones en la supervivencia de las especies, la interrelación del ser humano con la naturaleza y las estrategias para su conservación y protección.

- El cuidado de la salud y los hábitos de recreación de los estudiantes.

El desarrollo biológico y psicológico acorde con las edades y el entorno socio-ecológico, los hábitos alimenticios y de higiene, el empleo productivo del tiempo libre.

- La educación sexual en los jóvenes.

El conocimiento y respeto por la integridad de su propio cuerpo, el desarrollo de la identidad sexual y sus consecuencias psicológicas y sociales, la responsabilidad de la paternidad y la maternidad. La atención a estas temáticas será planificada y ejecutada por

los docentes al desarrollar sus clases y las diversas tareas de aprendizaje, con el apoyo de actividades extraescolares de proyección institucional.

#### **3.2.4. Políticas micro: institucionales**

El Código de Convivencia es un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa que se fundamenta en las normas del Reglamento Interno de la escuela para que se convierta en el nuevo modelo de coexistencia.

En Ecuador el Acuerdo Ministerial N° 182 de "Institucionalización del Código de Convivencia en todos los Planteles Educativos del País" coloca sobre la mesa uno de los problemas centrales del sistema educativo ecuatoriano: la convivencia escolar.

La convivencia es entendida como "vivir en compañía de otros." La convivencia implica vivenciar los valores de responsabilidad, respeto solidaridad, honestidad, justicia y amor, eso implica transformar las aulas en esos espacios de aprendizaje donde se compartan valores, para construir convivencia debemos desarrollar en todos sus actores un sentimiento de colectividad, un sentido de comunidad, no puede haber la convivencia en el establecimiento educativo si autoridades, maestros, estudiantes, padres y madres de familia no comparten objetivos y propósitos, sino construyen identidad, si los unos se sienten sojuzgados y los otros incomprendidos, si no se hace el esfuerzo por dialogar.

Según el Acuerdo 182 del MEC se procede a elaborar el respectivo código. Por lo tanto la construcción de un Código de Convivencia no comienza y termina en un documento, sino que es un proceso en sí mismo valioso y tan importante como el producto que construye, demanda esfuerzos y creatividad para garantizar que los medios que utilizan sean consecuentes con los fines, para que el proceso signifique crecimiento para cada una de las personas involucradas, para que las reflexiones nos lleven a modificar comportamientos, para que los compromisos sean el resultado de una nueva visión de la realidad y de la construcción un sentido de pertenencia y que los mecanismos y espacios establecidos para su implementación y seguimiento constituyan una parte abierta permanente al cambio.

Componente Investigativo – Metodológico.

Este está sustentado en el Programa Nacional de Investigación planteado y propuesto para cada periodo académico, y que constituye un requisito para obtener su título profesional.

### **3.2.5. Síntesis**

¿El maestro, la maestra se forma por vocación o por necesidad? Es una pregunta relevante, que tiene mucho que ver con la motivación que le lleva a ejercer esta profesión, si bien es cierto, a través de los años se ha ido desvalorizando esta carrera, por algunos factores, entre ellos:

El facilismo que se da al acceder a su formación inicial, tanto en los centros pedagógicos, como en las universidades, las pruebas de ingreso no tienen lineamientos sustentables, como para definir el perfil de cada uno de sus aspirantes para ser maestro, y a esto se puede agregar que una vez obtenido el título no se ha dado un seguimiento o se ha evaluado al tipo de profesional que se obtuvo.

En la actualidad, el Presidente Rafael Correa, a través del Ministerio de Educación, con el Ministro Raúl Vallejo, se impulsó un proceso de evaluación docente que permitirá identificar fortalezas y debilidades para potenciarlas o subsanarlas, y así brindar una educación de calidad, a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores – Sí Profe – El Ministerio de Educación combina algunas estrategias para mejorar la formación de los actores centrales del proceso educativo como lo son docentes, directivos de establecimientos, especialistas educativos y educadores no profesionalizados. La investigación sobre el éxito y fracaso de las reformas educativas señala que ha sido un error centrar a éstas, únicamente, en el docente, que si bien es el protagonista del cambio educativo no es el único responsable.

Por ello, Sí Profe busca mejorar la calidad de la educación a través de tres acciones formativas: optimizando la calidad de formación inicial, que proveen las instituciones de educación superior ( ISPED , ISPIB y universidades ) incidiendo en los procesos de evaluación, acreditación y en los lineamientos curriculares de carreras del campo de la educación, para que los graduados tengan un desempeño eficiente, diseñando e implementando procesos de formación y seguimiento para docentes, directivos de establecimientos y especialistas educativos que realizan por primera vez sus funciones, para garantizar su adecuado y productivo desempeño desde el inicio de sus carreras y

brindando formación continua a los cuatro tipos de actores del sistema educativo a los docentes directivos, especialistas educativos, educadores no profesionalizados que garantice un verdadero crecimiento en su desempeño profesional.

El Ministerio de Educación ha reestructurado el enfoque de la formación continua a través de cursos intensivos que tratan temas que tienen que ver con la actividad docente y a maestros que apliquen en aula lo que aprenden en la capacitación, los cursos se aprueban o reprueban en base a una evaluación inicial y final, y al desempeño de los docentes. Esta formación es impartida exclusivamente por docentes de universidades, quienes a su vez reciben capacitación y son evaluados por el Ministerio de Educación antes de recibir la certificación como instructores.

Los cursos que se han comenzado a ofrecer dentro del programa de formación continua son: lectura crítica, didáctica de Matemática, didáctica de Ciencias Sociales, Inclusión Educativa, Didáctica del Pensamiento Crítico en el aula, Didáctica de Lengua y Literatura, Pedagogía y Didáctica, TIC aplicadas a la Educación I, TIC aplicadas a la Educación II, Didáctica para Educación Inicial, Didáctica de Ciencias Naturales, Educación para la Democracia.

Estos cursos se dictan en 25 provincias, a través de las universidades del país.

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

#### **3.3.1. Definición**

La formación docente debe apoyarse en una reflexión de los sujetos sobre su práctica docente, a modo de permitirles examinar sus teorías implícitas, sus esquemas de funcionamiento, sus actitudes, etc., realizando un proceso constante de evaluación que oriente su trabajo. La formación docente debe extender al terreno de las capacidades, habilidades y actitudes cuestionando permanentemente los valores y las concepciones de cada profesor y del equipo docente como un todo. Esta formación consiste en descubrir, organizar, fundamentar, revisar y construir la teoría. Necesario es que se propenda a un sentido pedagógico común, recomponiendo el equilibrio entre los esquemas prácticos predominantes y los esquemas teóricos que los sustentan.

Una formación docente debe proponer un proceso que confiera al docente conocimientos, habilidades y actitudes para crear profesionales reflexivos e investigadores.

La profesión docente comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de dividir la responsabilidad con otros agentes sociales, ya que el docente ejerce influencia sobre otros seres humanos, y, por lo tanto, no debe ser una profesión meramente técnica, de “especialistas infalibles” que transmiten únicamente conocimientos académicos.

El rol profesional que implica la reasignación de funciones tradicionales y el surgimiento de un conjunto de tareas nuevas que la escuela y la sociedad esperan ver realizadas en el ejercicio de la docencia, constituye el criterio más relevante para fundamentar y orientar la transformación estructural de las carreras de formación docente.

Una concepción de la formación docente desvinculada de las funciones de la escuela y de los requerimientos de la sociedad, con débil formación pedagógica y didáctica como consecuencia de planes de estudio en los que se aprecia una inclinación teórica, intelectualista y academicista que reproduce los estilos tradicionales de enseñanza, fragmentada y desarticulada institucionalmente, despreocupada de la formación de formadores, es difícil que haga un aporte sustantivo a la profesionalización docente.

### 3.3.2. Competencias Profesionales

La competencia profesional la entendemos como el deber de habilitarse, de tener la suficiencia para el ejercicio perfecto de la profesión, entraña la conciencia científica y la preparación suficiente, son necesarias para desarrollar una ocupación específica o un conjunto de ocupaciones dentro de una profesión.

La inclinación y aún la afición fuertemente sentida (vocación) en muchos casos bastarán para formar un profesional capaz de llenar su cometido con la perfección que de él se exige, es necesario además, la ayuda del estudio comparativo, de la experiencia, sin las cuales no se obtiene una pericia que ofrezca las máximas garantías que en lo humano cabe darse en el ejercicio de una profesión, surge entonces la necesidad de una competencia la cual entendemos como una preparación, pericia y solvencia que serán un poderoso instrumento en valores profesionales.

Aquiles Menéndez considera que la competencia debe significar en la conciencia, de todo profesional una colaboración dinámica y permanente de todo su ser, en toda su dimensión física y espiritual, con una tendencia conjunta hacia el bien común. Interpretando su pensamiento, nos habla del deber de la competencia profesional bajo tres aspectos:

- Competencia intelectual (base de la ciencia y sabiduría profesional).
- Competencia moral o virtudes profesionales.
- Competencia física o salud profesional.

Las competencias tienen un origen filosófico. *“En la filosofía, griega antigua se encuentran algunas raíces de enfoque de las competencias. En efecto la reflexión filosófica (competencia intelectual) está mediada por un modo de pensar polémico, donde se interroga la realidad y el saber. Los temas esenciales son abordados desde problemas contextualizados: ¿qué es la realidad? ¿Cuál es la sustancia original de todas las cosas? La interrogación motiva la búsqueda de respuestas (agua, lo ilimitado, átomo y otras). La filosofía griega se pregunta por el hombre y el ser, dentro de la reflexión, sobre la identidad y la diferencia, aspecto esencial en el proceso de formación humana”.* (Tobón 2006).

Pitágoras dijo: “El hombre es la medida de todas las cosas; de las que son en cuanto son, y de las que no son en cuanto no son”. Según esta afirmación se ubica al hombre en el centro de la reflexión.

*“El origen de las competencias se debe a desarrollos científicos, factores sociales y estrategias políticas”*. (Morales 2004).

Las competencias cognitivas y los estándares curriculares pertenecen a la corriente cognitiva, una ciencia que se ha venido consolidando desde la década de los 80, a esta corriente han contribuido Piaget, Merani, Bruner, Ausubel, Gardner, Sternber, Vigotski, Chomsky, Habermas, entre otros.

Ante los cambios socio-económicos-políticos, que se vive a ritmo acelerado, en interacción con los avances científicos-tecnológicos, los seres humanos desarrollan nuevas habilidades para afrontar las dificultades de la vida y las exigencias laborales en contextos determinados, la sociedad global del conocimiento plantea a la educación laboral el desarrollo de competencias cognitivas, cognoscitivas y meta cognitivas para un desempeño comprensivo a nivel superior y resolver problemas que obstaculizan el desarrollo.

La Barra Internacional y los países más industrializados del mundo, desde el enfoque tecnocrático, ha influido decididamente en el manejo ideológico de las competencias y estándares, tanto en el ámbito laboral como en las reformas curriculares, las instituciones educativas están respondiendo crítica y creativamente a las políticas neoliberales (disminución del tamaño del estado, reducción de los gastos del estado, creación de nuevos impuestos, privatización de las empresas públicas y de la educación estatal), con un enfoque de competencias centrado en el crecimiento integral de los seres humanos en comunidad, a fin de aprovechar las potencialidades del contexto en beneficio de las mayorías sociales.

El enfoque de competencias y estándares se aplicó en la década de los 90 por varios países desarrollados (EE.UU, Australia, Francia y Reino Unido), y se ha extendido poco a poco al resto del mundo.



*“El significado de competencias es antiquísimo, en español se tiene dos términos: *competere* y *competir*, los cuales provienen del verbo latino *competere* que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir”.* (Corominas, 1998).

A partir del siglo XV *competere* adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a, de esta forma se constituye el sustantivo *competencia* y el adjetivo *competente*, cuyo significado es apto o adecuado.

El concepto *competencia* es un término polisémico. Según el contexto en que se desarrolle la comunicación o el rol que se ejerza (partido de fútbol, juez de tránsito, obligaciones que se deben cumplir en un puesto de trabajo, carrera universitaria que se sigue), se usa la palabra *competencia* con diferentes significados: de disputa, poder de decisión, incumbencia, capacitación o suficiencia.

*“Analizando la evolución del lenguaje y el uso corriente del idioma ha identificado seis grandes acepciones que confirman la anfibología de este término:*

#### *ACEPCIONES*

#### *EJEMPLOS*

*Autoridad*

- *Estar bajo la competencia de alguien.*
- *La competencia del caso entre en mi jurisdicción.*

*Capacitación*

-

- *Es competente porque está preparado para.*
- *Demostró su competencia lingüística hablando inglés.*

*Competición*

- *Gracias a la competencia comercial disminuyen los precios.*
- *En la carrera automovilística hay que mantenerse adelante para ganar la competencia.*

*Cualificación*

- *Le contratamos por su competencia profesional.*
- *Su competencia le permitirá llegar muy alto.*

*Incumbencia*

- *Tales actividades son de mi competencia.*
- *Se está replanteando el ámbito de competencias de la secretaria.*

*Suficiencia* - Han certificado su competencia laboral para este puesto.  
- Si le quitan estas competencias el puesto pierde estatus”.

Tomado de Prieto, Competere. <http://www.LICm/psyap/libros/competere.htm>.

Definiciones de Competencia Laboral citados por algunos autores:

*“Es un saber hacer en contexto”* (Hernández, Rocha y Verano, 1998)

*“Competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”* (OIT, 2005).

*“La capacidad real de lograr un objetivo o resultado ocupacional en un contexto dado”* (Morales, 2004).

*“Un conjunto de actitudes y valores, conocimientos y habilidades (personales, interpersonales, profesionales y organizacionales) que faculta a las personas para desempeñarse apropiadamente frente a la vida y al trabajo”*. (Galeano 2002).

*“Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas, imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo”* (Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social de España, 1995).

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

En la sociedad del conocimiento en que estamos entrando, la persona es central, porque el conocimiento no es impersonal como el dinero, no reside en un libro, un banco de datos o un programa de computador, estas sólo contienen información. El conocimiento siempre está incorporado en una persona, lo enseña y lo aprende, una persona, lo usa y abusa de él, por consiguiente, el paso a la sociedad del conocimiento coloca a la persona en el centro. De esta manera, plantea nuevos retos, nuevos asuntos, nuevos problemas y nuevas preguntas, totalmente sin precedentes, relativas a la representante de la sociedad del conocimiento, la persona educada.

La visión de la UNESCO en La Educación es un Tesoro o Informe Delors, la cual afirma que la educación debe basarse en los cuatro pilares para el siglo XXI. Aprender a conocer combinando una cultura general amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos, y número de materias, lo que supone, además aprender para que nos sirva para la vida; aprender a hacer, con el de adquirir no sólo una calificación, más generalmente, una competencia que capacite a hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en un contexto social o nacional que conlleve a su desarrollo; aprender a vivir juntos, desarrollando la comprensión de las formas de interdependencia, realizar proyectos, prepararse para tratar conflictos, respetando los valores, comprensión mutua y paz; aprender a ser, para que florezcan mejor la propia personalidad en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, responsabilidad personal.

#### **3.3.4. Competencias profesionales docentes**

La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada, de un completo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados. Siendo así la competencia debe tener presente las siguientes características: se observa la integración de varias habilidades, hay una demostración de resultados observables; es útil en el sentido que da un valor en el plano personal, con una connotación profesional y social; está asociada a actividades en las cuales la persona tiene que demostrar evidencias en situaciones reales; representa un nivel de complejidad superior que el de las habilidades, por ejemplo: elaborar un material para comunicarse por escrito, algunos autores de esta obra postulan criterios socio-crítico-constructivistas para asumir competencias laborales:

1. Desarrollo del potencial humano en su contexto.
2. Orientación por valores y principios.
3. Saberes integrados.
4. Optimización de recursos disponibles.
5. Creatividad e innovación.
6. Solución de problemas de la vida o del trabajo.

7. Beneficio para: organización, individuo y contexto.

8. Meta cognición.

#### TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES.

Competencias Básicas.- Sirven para desenvolverse en la vida cotidiana. Son la base sobre la cual se desarrollan otras competencias, están relacionadas con los contenidos fundamentales que permitan a las personas que sean capaces de leer y escribir correctamente, y tengan las habilidades necesarias para realizar cálculos numéricos.

Competencias Genéricas o Trans-profesionales.- Son transferibles entre diferentes ocupaciones o categorías profesionales, estas competencias son la base de competencias más técnicas o específicas de una actividad laboral concreta, por ejemplo: manejo de computación, comunicarse en otro idioma extranjero.

Competencias clave.- Enfatizan valores y principios de la organización, por ejemplo: identificación institucional, orientación al logro, integridad.

Reto de la Educación siglo XXI y perfil de persona que necesita la sociedad.- Este siglo representa un gran reto los/las docentes porque la sociedad demanda conocimientos, habilidades y valores muy diversos. El Proyecto Tuning surge en Europa como respuesta a esta inquietud y tiene como objetivo lograr una educación de calidad basada en evidenciar lo que el estudiante realmente conoce, hace y es; a esto se le denomina competencia.

Para definir e identificar las competencias que necesita la sociedad del siglo XXI se entrevista a egresados de las universidades, a los empleadores en diversos ámbitos y a los académicos universitarios; de la conjugación de las tres perspectivas se concluye en qué competencias deben formarse los estudiantes en determinada disciplina.

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- Conocimiento sobre el área de estudio y profesión.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

- Habilidades en el uso de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Capacidad de investigación.
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- Capacidad creativa.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Compromiso con su medio socio cultural.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Capacidad para trabajar en forma autónoma.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Compromiso con la calidad.

Como vemos, las 27 competencias con las cuales debe egresar un/a estudiante de universidad ; implican tener un buen desarrollo de pensamiento crítico, esto no es posible si no se inicia desde pre-escolar con programas curriculares que tengan como eje transversal estrategias adecuadas para fomentar una manera de pensar flexible, abierta, crítica, analítica, reflexiva, desde varias perspectivas y creativa.

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

En nuestro país hay eventos aislados que no forman parte de un proceso sistemático y continuo; conferencias magistrales que enfatizan en la transmisión de información y no en la práctica; temas tratados superficialmente; cursos cuya única

motivación es ascender en el escalafón; ausencia de seguimiento y evaluación, y especialmente eventos que no proporcionan herramientas para que los docentes ‘aprendan a aprender’

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 profesionales de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente. Dentro de 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

### **3.3.6. Síntesis**

Los objetivos fundamentales de la educación actual es formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas, desarrollar en los estudiantes la capacidad para relacionarse sin prejuicios, estereotipos, con argumentos propios y ajenos; que sean autónomos, independientes reflexivos en el momento de solucionar problemas, que desarrollen destrezas comunicacionales porque el aprendizaje no solo se da en el aula, sino en todo momento, porque el conocimiento es el producto de la interacción social y de la cultura, el intercambio de información entre compañeros que tienen diferentes niveles de conocimiento provoca cambios y acaba produciéndose el aprendizaje, el constructivismo dice que este ocurre permanentemente en sus medios sociales y que no es un fenómeno exclusivo de la escuela, ni de las aulas.

Dentro de las corrientes pedagógicas más avanzadas y que se está poniendo en auge en nuestro tiempo es el constructivismo y el socio-crítico.

En el constructivismo existen los siguientes principios:

- a) Partir del nivel de desarrollo del alumno.
- b) Asegurar la construcción de aprendizaje significativo.
- c) Posibilitar que los alumnos realicen aprendizajes significativos por sí solos.
- d) Procurar que los alumnos modifiquen los esquemas de conocimientos.
- e) Establecer relaciones ricas entre, el nuevo conocimiento y los esquemas de conocimientos ya existentes.

Podemos decir que el aprendizaje cambia porque nuestro mundo lo hace, y que para vivir necesitamos nuevas formas de aprender, entonces debemos entender el aprendizaje como un proceso permanente en el que el maestro obviamente debe estar más preparado que el alumno para que pueda guiarlo, orientarlo y aprovechar cualquier momento para crear algo nuevo.

El reto de los docentes hoy es saber, aprovechar los diversos momentos de trabajo educativo (lecturas, discusiones, elaboraciones de escritos, entre otros) para introducir estrategias que desarrollen la criticidad de los estudiantes, esto quiere decir que el niño, niña; no solo aprenda Ciencias, sino que aprenda a involucrarse científicamente y sea parte de la solución de problemas; no solo aprenda Matemáticas, sino que razone, critique, calcule para resolver problemas de la vida real; no solo aprenda a leer y escribir, sino que aprenda a comunicarse con los demás, a expresarse en forma clara, coherente; no solo aprenda sobre Cívica, sino que aprenda valores morales, cívicos, que le lleven a ser una persona positiva y de servicio a la sociedad.

El o la estudiante debe sentir que en la clase puede expresarse libremente y con la orientación pedagógica necesaria, en este contexto, el rol del / la docente es el facilitar procesos de enseñanza-aprendizaje, crear puentes entre conocimientos previos y nuevos, incentivar el planteamiento de preguntas que incitan a la reflexión y a que tengan desempeños auténticos.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN



Para la presente investigación se utilizó como universo ocho titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante el año 2005 al 2010, en las menciones de Educación Básica y Educación Infantil, datos que fueron proporcionados por el Programa Nacional de Investigación. El ámbito geográfico en el que se aplicaron las encuestas, los cuestionarios No.1 para los Titulados, No.2 para los Empleadores como (Rector, Vicerrector, Académico, Coordinador Académico o similar), formatos sugeridos por el Equipo de Planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación tomados de la ANECA 2005 (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) fue en la Provincia del Carchi, Cantón Tulcán, lo cual me favoreció para que como investigadora tuviera acceso a la ubicación respectiva de los titulados con datos e información proporcionados por Secretaría del Centro Asociado de Tulcán.

El tipo de investigación que se utilizó para la realización de este trabajo fue de campo, lo que me permitió estar en contacto con la realidad que viven los titulados de la (UTPL),



palpar sus necesidades y expectativas, sobre su situación en el campo laboral actual, necesidades formativas de los docentes y necesidades de los empleadores para sus instituciones en relación a la formación profesional docente a través de dos técnicas como son: la Encuesta personal y la Entrevista. La información obtenida se tabulará en forma de tablas cruzadas, utilizando como variable la totalidad de las preguntas para el análisis integral. El método utilizado es el descriptivo, el que me permitió describir, las características, propiedades y perfiles de estos grupos humanos en forma real y objetiva. El cuestionario se analizará en forma cualitativa y cuantitativa. Cuantitativo en lo que tiene relación a los datos estadísticos que son el resultado de la investigación de una muestra de 8 titulados y las 2 autoridades educativas o empleadores, cualitativo en lo que se relaciona a la calidad de los resultados para conocer a fondo la realidad de la situación laboral del docente titulado en la (UTPL), luego analizarlos, establecer conclusiones y recomendaciones, utilizando el marco teórico de los capítulos uno, dos, y tres, como referencia bibliográfica y científica, de esta manera recolecte información que incluso no consta en los cuestionarios, enriqueciendo aún más mi idea sobre la problemática de la educación dentro de su entorno socio-demográfico, sus actores sociales y así tener elementos de juicio importantes que me permita emitir criterios objetivos y concretos para este trabajo investigativo en relación a la triangulación de datos, lo cual me permitirá dar respuesta a la pregunta medular de esta investigación. ¿EL TITULADO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESTÁ ACTUALMENTE LABORANDO EN EL ÁMBITO DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL?

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

Para este trabajo y la realización de esta investigación se tomó en consideración y por sugerencia de él Equipo de Planificación del Programa Nacional de Investigación, de la Escuela de Ciencias de la Educación, de la (UTPL), seleccionar a los investigadores que previo a la obtención del Título de Licenciado(a) en Ciencias de la Educación y su lugar de procedencia, en este caso pertenezco al CUA: Tulcán de la Provincia del Carchi, para investigar a un grupo humano que posee las siguientes características:

Participaron ocho docentes titulados entre los años (2005-2010), pertenecientes al CUA: Tulcán, Provincia del Carchi, graduados en las diferentes menciones de, Educación Infantil, Educación Básica, tituladas que se encuentren o no en el ejercicio de su profesión, dos directores/empleadores de las instituciones educativas en donde laboran los docentes titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación.

### **ESCUELA “ALEJANDRO R. MERA”**



### **ESCUELA FISCOMISIONAL “MARÍA AUXILIADORA”**



## ESCUELA FISCAL “ JOSÉ MARÍA VELASCO “



### 4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### 4.3.1. Técnicas

Para este trabajo nos hemos remitido a investigar en fuentes bibliográficas de diversos autores nacionales y extranjeros, información recolectada en Internet de los temas propuestos para la presente investigación, La Constitución de la República, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Plan Nacional de Desarrollo, y para la aplicación de los Cuestionarios 1 y 2, se utilizó la técnica de la encuesta personal y la entrevista, la observación directa y el trabajo de campo en las mismas Instituciones Educativas donde sus directivos o empleadores facilitaron su aplicación.

#### 4.3.2. Instrumentos

En la investigación que nosotros realizamos se utilizaron, un listado con nombres y apellidos, domicilio, números telefónicos de los sujetos a investigar proporcionados por la matriz de la universidad, y se aplicaron los cuestionarios, adaptados y validados por el Equipo de Planificación del Programa Nacional de Investigación, para la

Escuela de Ciencias de la Educación de la ( UTPL), a nivel nacional, tomando en cuenta el lugar de procedencia de los investigadores que en mi caso es la ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi en el año 2011, los cuales describimos a continuación: Cuestionario 1: dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la (UTPL) graduados en las diferentes menciones, Cuestionario 2: dirigido a directivos/empleadores (Rector, Vicerrector, Subdirector, Coordinador Académico) de las Instituciones Educativas donde laboran los titulados, formatos tomados de la ANECA 2005 (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación).

#### **4.4. RECURSOS**

En esta investigación voy a detallar los recursos que utilice para la realización de este trabajo, entre los que se cuentan los recursos humanos, institucionales, recursos materiales, recursos económicos, que los menciono a continuación:

##### **4.4.1. Humanos**

Para la realización de la presente investigación fue indispensable la colaboración de las siguientes personas:

Investigadora: Sonia Alexandra Rivera Córdova

Director de Tesis: Mag. Henry Antonio Quezada Ochoa

Secretaría del CUA: Tulcán Provincia del Carchi

Personas tituladas que colaboraron en calidad de investigados:

Enríquez Goyes María del Carmen

Benavides Vizcaino Verónica Lilian.

Lucero Reyes Norma Cecilia

Mejía Heredia Blanca Digna

Mejía Zurita Lady Marieta

Terán Alvarez Margarita Rosario

Villarreal CupacánGlandaCeli

Vizcaíno López Viviana Maritza

#### **4.4.2. Institucionales**

La Universidad Técnica Particular de Loja, las Instituciones Educativas particulares y fiscales donde prestan sus servicios como docentes los titulados a investigarse, la Secretaría del CUA: Tulcán de la Provincia del Carchi, los directivos/empleadores de las instituciones que prestaron su apoyo para este trabajo.

Escuela Fiscal Mixta Manuel Velasco ubicada en el Cantón Huaca.

Escuela Particular Ángel de la Guarda ubicada en el Cantón Tulcán.

Escuela Fiscal Mixta Luis Alfonso Caluachi ubicada en la Parroquia de Julio Andrade perteneciente al Cantón Tulcán.

Escuela Fiscal Mixta Doctor Nilo Narváez ubicada en el sector de Maldonado perteneciente al Cantón Tulcán.

Escuela Fiscal de niñas Alejandro Mera ubicada en la ciudad de Tulcán.

Escuela Fiscal mixta Vicente Rocafuerte ubicado en la ciudad de Tulcán.

Escuela particular María Auxiliadora ubicada en la parroquia de Julio Andrade.

#### **4.4.3. Materiales**

En la investigación se utilizaron formatos para la encuesta de los cuestionarios 1 y 2, para los titulados y directivos de las Instituciones Educativas, tomados de (ANECA 2005) Agencia Nacional de Educación de la Calidad y Acreditación.

Cámara de fotos digitales, computadora, EVA (UTPL), flash memory, Impresora, Internet, Telefonía Convencional, Telefonía celular, correo electrónico, libros.

#### **4.4.5. Económicos**

Durante todo el proceso investigativo, he realizado una serie de gastos, los mismos que han sido financiados exclusivamente con recursos económicos propios, los mismos que costearon una serie de rubros que puedo definir de la siguiente manera: matrícula del proyecto de investigación, gastos de planificación, materiales de oficina, transporte dentro y fuera de la Provincia del Carchi, telefonía celular y convencional, internet.

## 4.5. PROCEDIMIENTO

El verdadero orgullo de sentirse, estudiante de una Universidad de prestigio académico se lo siente verdaderamente cuando por primera vez fuimos invitados a Loja, una ciudad acogedora, de gente amable, dialecto claro y sutil.

Mientras más nos acercábamos nos dábamos cuenta de que nuestra Universidad era mucho más hermosa y grande de lo que no habían contado. La sala magna abrió sus puertas y nuestros profesores entre los que se encontraban también sus directivos nos dieron la bienvenida, brevemente si se los puede definir; como gente joven, sencilla, eficiente, sobria y coherente en sus intervenciones. Este fue el preámbulo en el que se dio apertura al Seminario de Fin de Carrera como un requisito más para obtener el título profesional.

Objetivos del seminario de Fin de Carrera

- Complementar el proceso de formación con una jornada presencial en lo cual se imparten conferencias y se desarrollan talleres relacionados con una temática de actualidad en el ámbito educativo y de formación personal como valor agregado, considerando que la carrera docente, es una profesión fundamentalmente de relaciones personales y de afectividad entre los seres humanos.
- Demostrar las competencias logradas a través de la organización, planificación y realización de la clase práctica docente.
- Asesoramiento sobre la planificación, organización y desarrollo del trabajo de grado. Investigación tipo puzzle, realizada, en el contexto del sistema educativo ecuatoriano, que sirva, para determinar los conocimientos, valores, comportamientos y estilo de vida de la población, detectando fortalezas y debilidades que influyen de manera directa en la educación; para finalmente plantear propuestas de mejoramiento, mediante proyectos viables y de servicio, durante 4 días se abordaron 4 ejes o componentes que formaron el evento académico.

## 1. Componente socio humanístico.

Se centró en la discusión y análisis de temas que permitieron compartir experiencias y vivencias entre todos los seminaristas, esto permitió el fortalecimiento espiritual y humano en nuestra profesión, así como también establecer compromisos personales, es necesario señalar la magistral intervención de la PhD María Luján González Portela con el tema “La lógica del amor” Viktor Frankl: “El amor es un hecho universal, cuando el hombre es superior a sus padecimientos y adversidades cuando hay un por qué vivir se soporta cualquier cómo”.

## 2. Componente Pedagógico-Práctico.

Aquí se llevó a efecto la práctica docente, a través de la planificación, presentación y exposición de una clase práctica por parte de los seminaristas, a quienes se asignó un profesor supervisor; y un profesor tutor para el trabajo de práctica. Para retroalimentar este eje se dio apertura al Conferencista Colombiano Doctor Rafael Flores Ocho autor del libro “Pedagogía del conocimiento”. Reafirmó la importancia de ser maestro y de estar siempre actualizados.

El trabajo de investigación que realice como investigadora del CUA: Tulcán de la Provincia del Carchi, tuvo su inicio en el Seminario de Fin de Carrera, realizado en la ciudad de Loja, el día Sábado 13 de Noviembre del 2010, en el Auditorio de la Universidad Técnica Particular de Loja, donde el Equipo de Planificación, el Director del Proyecto de Investigación Nacional Magister. Fabián Jaramillo Serrano y la Coordinadora Académica Lcda. Tania Valdivieso, dieron a conocer el tema de investigación, “ Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación”, y distribuyeron la guía didáctica para la elaboración de la tesis de grado previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación a todos los egresados en las distintas menciones, indicando que se remitan las consultas e inquietudes a leer la guía didáctica que se proporcionó y la información que se suministrará a través del EVA (Entorno Virtual del Aprendizaje) durante el proceso de la investigación, recalando a su vez que deben apearse estrictamente al cronograma de trabajo establecido en la guía. Luego de regresar de Loja inmediatamente planifique mi trabajo, la comunicación la realicé por medio de la telefonía convencional, celular, y correo electrónico manteniéndome en contacto con los datos e información que se publicaba a través del

EVA, y con mis compañeros de tesis y las tituladas a encuestarse, para lo cual recibí información general de tituladas, los códigos de las tesistas, códigos de las tituladas, número de tituladas a investigarse con sus nombres y apellidos, formatos de los cuestionarios 1 y 2, para aplicarse a las investigadas, con esta información inicié el proceso de búsqueda, se presentaron inconvenientes y dificultades ya que la información proporcionada por la (UTPL) y secretaría del CUA: Tulcán no estaba actualizada, busqué información en las matriculas de las tituladas, números telefónicos convencionales y celulares, direcciones del domicilio, acudí a las páginas del IESS, Registro Civil, Consejo Nacional Electoral, CNT (Corporación Nacional de Telecomunicaciones), referencias informativas de amigos y familiares, poco a poco fui localizando a las personas por teléfono y acudiendo a las instituciones educativas donde prestan sus servicios solicitando su colaboración para responder a las preguntas de los cuestionarios, todo este trabajo se hizo, aplicando las técnicas de la entrevista, la encuesta personal, el método descriptivo, de campo y la observación directa, se dificultó un poco por el horario de trabajo de las investigadas y el mío, se tomó fotografías a las investigadas para dejar constancia real y gráfica del proceso de investigación, se investigó en fuentes bibliográficas de autores nacionales y extranjeros, y el internet se constituyó en un fuente de información y comunicación muy valiosa, los datos de las encuestas se envió directamente al Programa Nacional de Investigación como requisito para considerarse apto para la defensa de la tesis, estos mismos datos se tabularon y graficaron en tablas para su respectivo análisis, discusión e interpretación, culminando con las conclusiones y recomendaciones, para este trabajo de investigación.



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

### 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

**TABLA 1**

P.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en UPTL en los últimos 5 años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?

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

P.A.1. Género.

MENCIONES PREGADO	F	%	MENCIONES POSTGRADO	SECTOR		GÉNERO	
				URB.	RUR.	F	M
Educación Infantil	1	12,5		1			
Educación Básica	7	87,5		4	2	8	
Lengua y Literatura							
No trabaja							
No contesta							
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

Los datos que refleja la Tabla 1; pone de manifiesto que la totalidad de las personas tituladas en la Universidad Técnica Particular de Loja, Centro Asociado Tulcán, durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2005 - 2010 pertenecen al sexo femenino, laboran en Centros educativos ubicados en la urbe y en la periferia de la ciudad en mención, ocupan plazas de trabajo de acuerdo a la especialidad en la que se graduaron. Dentro del proceso de formación continua, no existe seguimiento en ninguno de los casos, debido a diferentes factores entre ellos: económicos, ya que el maestro percibe remuneraciones bajas que no le permite invertir en autoeducación, esto en el caso de aquellos que trabajan en la modalidad de nombramiento, peor en el caso de los profesionales de la educación que laboran por contrato.

**TABLA 2**

P.A.2. Edad en años

P.A.3. Provincia de residencia

P.A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	ESTUDIANTES		PROVINCIA DE RESIDENCIA	CENTRO ASOCIADO UNIVERSITARIO
	Hd	M		
20 -30		1	Carchi	Tulcán
31- 40		4		
41- 50		3		

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

La totalidad de la muestra investigada nos indica que pertenecen al sexo femenino, la edad fluctúa entre 30 a 40 años, se matricularon en el Centro Asociado de Tulcán y su lugar de residencia está ubicado en la Provincia del Carchi.

La edad de las tituladas nos permite deducir que antes de titularse en la UTPL y estuvieron anteriormente laborando como docentes. La existencia de un Centro Asociado en Tulcán facilitó cumplir con el propósito de continuar con los estudios superiores, y que la edad no es un limitante cuando existe la motivación y la voluntad de superarse profesionalmente.

## 5.2. SITUACIÓN LABORAL

**TABLA 3**

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

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

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

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

SITUACION LABORAL			HA TRABAJADO COMO DOCENTE				TRABAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA					
	F	%	SI	%	NO	%	SI	%	NO	%	NC	%
Trabaja como docente	7	87,5	5	62,5	3	37,5	-	-	6	75	2	25
Trabaja como no docente												
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	1	12,5										
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>25</b>

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO		F	%
Busca empleo cada uno		1	12,5
Restricciones al tipo de puesto de trabajo			
No contestan		7	87,5
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

La mayor parte de personas encuestadas trabajan actualmente como docentes lo que indica que después de titularse han logrado establecerse en el ejercicio de su profesión con todos los beneficios y responsabilidades que estipula la ley de carrera docente, y escalafón, la minoría no lo hace, pero en algún momento laboró como docente en instituciones educativas particulares de manera ocasional.

También podemos apreciar que aquellos se desempeñaban como docentes no ocupan otro puesto no relacionado con la docencia, en el caso particular de la persona que actualmente no trabaja se dedica a actividades del hogar.

**TABLA 4**

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

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

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

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

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

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

TITULACIÓN		TRABAJA O TRABAJÓ EN SU ESPECIALIDAD.		TIEMPO DE DESEMPEÑO DOCENTE				CUANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTABA TRABAJANDO O	
		SI	NO	0-5 años	6-10 años	11-15 años	15... años	SI	NO
Educación Infantil	1	8		1					
Educación básica	7			5	2			4	4
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>6</b>	<b>2</b>			<b>4</b>	<b>4</b>

TIEMPO TRABAJANDO COMO DOCENTE DESDE QUE SE TITULÓ					TIEMPO TRABAJANDO COMO NO DOCENTE DESDE QUE SE TITULÓ				
0-1 años	1-2 años	2-3 años	3-4 años	No Contesta	0-1 años	1-2 años	2-3 años	3-4 años	4-5 años
					2	2	3	1	
4				4					
4				4	2	2	3	1	

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

La tabla 4 señala que la mayoría de las personas entrevistadas se titularon en la mención de Educación Básica y en menor número en Educación Infantil, así mismo puede determinarse que el total de la muestra trabajó años atrás y en la actualidad trabaja como docentes en su especialidad, de las ocho personas de la muestra una persona ha laborado durante 1 año en Educación Infantil, cinco de ellas por el lapso de 5 años y 2 de ellas de 6 a

10 años, con estos datos se puede reafirmar que a partir de la titulación continúan laborando como docentes, aspirando que en algún momento se consolide su situación laboral a través de un nombramiento definitivo.

**TABLA 5**

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

¿HA MEJORADO SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE?	F	%	CAMBIO DE RESIDENCIA DEBIDO A EMPLEO					
			SI	%	NO	%	No contesta	%
			Definitivamente SI	8	100%	1	12,5	6
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>

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

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

Luego de obtener un título profesional en la UTPL las condiciones de vida de las personas tituladas sin lugar a dudas ha mejorado ostensiblemente, tanto en lo laboral como en lo económico permitiendo de esta manera solventar sus necesidades personales y familiares, como también el acceso a mejoramiento profesional.

En lo que se refiere a cambios de residencia por situaciones laborales no existe mayor incidencia en este aspecto a excepción de un caso que lo hizo dentro de la misma provincia pero con mejores expectativas de futuro.

El criterio manifestado por los directivos institucionales donde laboran las personas tituladas en la UTPL es positivo tanto en su desempeño docente como en sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa en general. Este cambio se ajusta a las exigencias, requerimientos y expectativas institucionales, comúnmente los directivos exigen y acogen a profesionales con títulos de tercer y cuarto nivel lo que garantiza el prestigio institucional.

### 5.3. CONTEXTO LABORAL

**TABLA 6**

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA O TRABAJÓ	F	%	NIVEL				RELACIÓN LABORAL		TIEMPO DE RELACIÓN LABORAL	
			Inicial	Bási ca	Bac h.	Sup .				
Fiscal	2	25	2	6			Nombramiento	4	Tiempo completo	8
Particular	1	12,5					Contrato indefinido	1	Tiempo parcial	
Fisco-misional	2	25					Contrato ocasional	3	Por horas	
No contesta	3	37,5								
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>6</b>				<b>8</b>		<b>8</b>

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

Del análisis de los datos que contempla la tabla 6 puede decir que el contexto laboral es diversificado por el hecho de que existen la mayoría de personas tituladas laborando en el sector fiscal, otras fiscomisional y una minoría en instituciones particulares. Así mismo podemos afirmar que la mayoría está ubicada de acuerdo a su especialidad. En lo relacionado a la situación de dependencia la mayoría tiene nombramiento, en otro caso menciona contrato indefinido que se equipará al nombramiento de acuerdo a las condiciones actuales y una minoría de tituladas manifiestan tener contrato ocasional, todas ellas cumplen con la jornada de trabajo a tiempo completo que actualmente es de 8 horas.



**TABLA 7**

P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/ desarrollaba su trabajo como docente?

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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?

TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA O TRABAJO	F	%	TITULACIÓN EXIGIDA	F	%	RELACIÓN LABORAL	F	%
Cuenta propia	2	25	Cuarto nivel	1	12,5	Laboral indefinida	3	37,5
Empresa familiar	1	12,5	Tercer nivel	5	62,5	Duración determinada	3	37,5
Empresa privada	1	12,5				Otras		
No contesta	4	50	Ninguno			No contesta	2	25
			No contesta	2	25			
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>		<b>8</b>	<b>100</b>		<b>8</b>	<b>100</b>

TIEMPO RELACIÓN LABORAL	F	%	TIEMPO QUE TRABAJA				
			0-5	6-10	11-15	15-más	No contesta
TIEMPO COMPLETO	6	75	4	1			3
TIEMPO PARCIAL	1	12,5					
POR HORAS							
NO CONTESTA	1	12,5					
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>1</b>			<b>3</b>

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

En la tabla 7 se reafirman conceptos y criterios anteriormente vertidos como son aspectos geográfica, relación de dependencia, nivel de titulación que se relacionan con el contexto donde se desenvuelven las tituladas.

## 5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

**TABLA 8**

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

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

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

HABLA OTRA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL	F	%	DOMINIO DE LA INFORMÁTICA			
			SI	%	NO	%
QUÍCHUA			8	100		
INGLÉS						
FRANCÉS						
NO	6	75				
NO CONTESTA	2	25				
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>		

CAPACITACIÓN QUE REQUIERE						
DIDÁCTICA PEDAGOGÍA	MANEJO TIC	PLAN CURRICULAR	ED. VALORES	TEMAS RELACIONES CON LA FORM.	GESTIÓN EDUC.	MULT.
6	5	3	2	1	3	6
<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

FUENTE: Datos obtenidos del cuestionario 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

AUTORA: Sonia Rivera. CUA: Carchi Año 2011

En lo referente a las necesidades de formación los datos contemplados en esta tabla se puede determinar que las personas tituladas no manejan otra lengua distinta al español, al abordar sobre los conocimientos que poseen en informática manifiestan tener conocimientos básicos a nivel de usuario para procesar información con la ayuda de un ordenador.

Las causas para ser monolingües es que no existe mayor exigencia, ni necesidad en su uso, lo que si sucede con la utilización de las TIC.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

Luego de haber finalizado la presente investigación he llegado a establecer las siguientes conclusiones:

- Según la caracterización socio – demográfica se puede establecer que la mayoría de las personas tituladas en la mención de Educación Básica, pertenecen al sexo femenino y laboran en el sector urbano, todas residen en la provincia del Carchi y pertenecen a la ciudad de Tulcán, fluctuando sus edades entre 30 a 40 años , existiendo aún dentro del hogar prejuicios y estereotipos que no permiten que la mujer siga superándose profesionalmente , lo que ha llevado en ciertos casos al conformismo, aceptando por parte de ellas que solo pueden cumplir determinados roles.
- En la situación laboral la mayoría de las personas tituladas trabajan como docentes, lo que indica que después de titularse lograron posesionarse legalmente con todas las garantías que contempla la ley de servicios públicos, las tituladas coinciden en que a partir de este logro académico su vida ha cambiado radicalmente en todos los aspectos ya que ha significado mejores ingresos económicos, estabilidad laboral, capacitación, mejores oportunidades de trabajo, lo que ha permitido que tengan una mejor calidad de vida, como profesionales y entes sociales. Para laborar los directivos instituciones o empleadores les exigían título de tercer nivel, así como ser competentes en su trabajo.
- Es indudable que la educación no solo ha transformado la vida laboral de las personas tituladas sino que también tiene derivaciones en los aspectos social, cultural, económico, emocional y psicológico que muy personalmente considero relevante, concluyo que las actitudes de una persona antes de titularse y después de ello son diferentes porque sus esquemas mentales se modifican, sus ideas adquieren un alto contenido de objetividad desterrando así prejuicios , pesimismo, inseguridad que son limitantes para el desenvolvimiento y desarrollo de la persona.

- En lo que se refiere a formación continua las tituladas con nombramiento que trabajan en escuelas fiscales y fiscomisionales tienen mayor oportunidad de acceder a cursos de capacitación a través del Programa Integral SIPROFE lo que les ha permitido actualizarse pedagógicamente manteniendo así un buen desempeño profesional. A diferencia de quienes se encuentran trabajando en instituciones particulares por contrato se sienten excluidos de este beneficio.
- En lo que se refiere a necesidades de formación de las personas tituladas podemos concluir que no hablan otro idioma distinto al español y que dominan la informática a nivel de usuario, desean capacitarse en temas como Didáctica y Pedagogía, Planificar Curricular, TIC, Planificación Curricular, Desarrollo del Pensamiento, Lectura Crítica, entre otras.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

- El compromiso y la motivación de seguir estudiando debe estar latente en cada una de nosotras como mujeres, preparándonos permanentemente, asumiendo como un reto las exigencias que demanda la nueva sociedad de los educadores.

Oponiéndonos radicalmente a la discriminación, bajo el supuesto de que los hombres no nos dejan ejercer la profesión o continuar superándonos, luchar por un cambio social donde ya no existan prejuicios esto nos ubica en igualdad de condiciones con los mismos deberes y derechos que los maestros, porque todas las mujeres y hombres somos capaces de aportar al desarrollo y transformación de una sociedad.

- Es importante que las tituladas se sigan preparando, las múltiples oportunidades de estudio que ofrece la UTPL, su cobertura y prestigio que se ha extendido a nivel nacional en su modalidad a distancia, les permite acceder a un posgrado, lo que contribuirá al fortalecimiento de su profesión y a que tengan mejores oportunidades de trabajo. Las políticas laborales que se encuentran en vigencia para el Magisterio Nacional favorecen a quienes más se preparan académicamente.

- Debemos resaltar la importancia de la educación como un pilar de desarrollo individual y social, las condiciones económicas resultan tan limitadas a las oportunidades que brinda el conocimiento este último no tiene precio.

Es necesaria la utilización de las TIC como una estrategia esencial en el proceso de interaprendizaje por la diversidad de recursos pedagógicos que encontramos en él.

- El proceso de formación continua busca en un profesional la excelencia educativa. La Universidad Técnica Particular de Loja debería planificar a nivel provincial como nacional, para que todos los maestros (as) tengamos oportunidad de capacitarnos, fortalecer nuestra profesión que nos permita encontrar estabilidad laboral, actualización, mejoramiento pedagógico y académico, una mejor remuneración de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Actualizarnos en base a entornos virtuales de aprendizaje y la capacitación masiva para utilizar estos nuevos recursos.
- Es necesario prepararnos, conocer un segundo idioma como una oportunidad de conseguir nuevas metas y aspiraciones, acceder a una educación bilingüe. Las Instituciones de educación superior en los procesos de formación inicial del docente ecuatoriano debería integrar dentro de la malla curricular la asignatura de computación de manera que cuando egresen ya se encuentren preparadas para integrar pedagógicamente las Tecnologías de Información y Comunicación, fortalecerse en el ejercicio de la práctica y apoyarse en la formación continua.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRETERO, M. (1993). Constructivismo y Educación. Editorial. Paidós, Buenos Aires. Pp. 17-36

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008).

DELORS, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid. Editorial Santillana.

FERNÁNDEZ J. (2007). Paulo Freire y la Educación Liberadora.

FERNÁNDEZ MUÑOZ R. Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI.

JARAMILLO, C. (1999). Mejoramiento de la calidad de vida de los maestros. Pág. 63-64-65.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2010), Actualización y Fortalecimiento Curricular, Educación Básica.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. COLEGIO DE FORMACIÓN CONTINUA EN CHILE. (2008). [www.mineduc.cl/.../200901081938300](http://www.mineduc.cl/.../200901081938300)

MONSERRAT CREAMER. (2009). Ministerio de Educación del Ecuador. Quito – Ecuador.

ORDÓÑEZ, C. (2010). Pedagogía y Didáctica. Universidad Nacional de Colombia.

REVISTAS PIZARRA. [www.educarecuador.com](http://www.educarecuador.com). Didáctica del Pensamiento Crítico.

Soplado el cierzo. [http://splandoalciersoblogspot.com/2007/01\\_estereotipos\\_y\\_prejuicios.html](http://splandoalciersoblogspot.com/2007/01_estereotipos_y_prejuicios.html) (06-02-2011)

[www.uclm.es/profesora/.../wwwricardo.html](http://www.uclm.es/profesora/.../wwwricardo.html).

## 8. ANEXOS



Código Titulado:

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

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

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



Educación b..

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

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

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural .....	2

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

▪ Sí .....	1
▪ No .....	2

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

• Institución educativa fiscal.....	1
• Institución educativa municipal.....	2
• Institución educativa particular.....	3
• Institución educativa liceo.....	4

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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



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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

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

..... años ..... meses

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

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

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

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

..... años ..... meses

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

..... años ..... meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

A.1. Género:

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

*Gracias por su colaboración*



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

Código del Investigador: \_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

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

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

Gracias por su colaboración

## FOTOGRAFÍAS

A través de las siguientes fotografías podemos constatar que evidentemente se realizó el trabajo de campo lo que nos permitió palpar de cerca las necesidades, expectativas de los titulados de nuestra UTPL.

### ESCUELA R. MERA





**ESCUELA PARTICULAR "ÁNGEL DE LA GUARDA"**





ESCUELA FISCOMISIONAL “MARÍA AUXILIADORA”









ESCUELA FISCAL “ JOSÉ MARÍA VELASCO “









**ESCUELA FISCAL “LUIS ALFONSO CALVACHI”**

