



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

### **ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

Estudio realizado en la ciudad de Quito provincia de Pichincha en el año 2011

TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BÁSICA

AUTORA:

Rosero Sohona María Hortencia

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lic. Diego Rubio

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO: Quito

2011



## **CERTIFICACIÓN**

Lic. Diego Rubio

**TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

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

### **CERTIFICA**

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

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

Loja, Abril 2011



## ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, María Hortensia Rosero Sahona declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del 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. 1711769164



## **AUTORÍA:**

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

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

C.I. 1711769164



## DEDICATORIA

Este trabajo fruto de mi esfuerzo y constancia va dedicado con mucho amor a mi madre porque ella sembró en mí la semilla del amor, la responsabilidad, el deseo de triunfar y superarme; los valores morales y espirituales para con ellos servir a Dios y a los más necesitados.

A las hermanas de la comunidad por apoyarme incondicionalmente para que culmine esta carrera profesional con éxito.

*Ena. María Cortencia Rosero Bahona*



## AGRADECIMIENTO

“Es bueno dar gracias a Dios y tocar para tu nombre Oh Altísimo un Himno de Alabanza y proclamar tus maravillas”

¡El Señor llevará a feliz término su acción en mi favor! Señor, tu amor es eterno; ¡no dejes incompleto lo que has emprendido!

Una vez que he culminado mi trabajo de investigación, quiero expresar mi profundo y eterno agradecimiento a Dios fuente de toda sabiduría por iluminarme, guiarme y conducirme todos los días, a María Santísima mi buena Madre por ayudarme y protegerme en todo momento.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme sus conocimientos, y mi especial agradecimiento al Director de Tesis Lic. Diego Rubio por dedicar su tiempo y esfuerzo para que este trabajo se haga realidad y a todos quienes de una u otra manera me dieron su mano y apoyo incondicional.

*Hna. María Hortencia Rosero Sazona*



## ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de Cesión	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	3
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	3
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	7
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	12
3.1.4 Género y la profesión docente	16
3.1.5 Síntesis	20
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad	24
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua	30
3.3.4 Políticas micro: institucionales	50
3.3.5 Síntesis	54



3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición	55
3.3.2	Competencias profesionales	59
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	61
3.3.4	Competencias profesionales docentes	63
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	64
3.3.6	Síntesis	68
4.	METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación	69
4.2	Participantes de la investigación	69
4.3	Técnicas e instrumentos de la investigación	
4.3.1	Técnicas	70
4.3.2	Instrumentos	70
4.4	Recursos	
4.4.1	Humanos	71
4.4.2	Institucionales	71
4.4.3	Materiales	72
4.4.4	Económicos	73
4.5	Procedimiento	73
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización sociodemográfica	76
5.2	Situación laboral	79
5.3	Contexto laboral	92
5.4	Necesidades de formación	101
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones	105
6.2	Recomendaciones	106
7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	107
8	ANEXOS	109



## **1. RESUMEN**

El trabajo de investigación se refiere a la Situación Laboral de Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación años 2005-2010. En él se planteó como objetivo general determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, para lo cual en correlación con esta meta se propuso de forma específica caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la escuela de CC.EE. de la UTPL; determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral; reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL; identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

En la consecución del presente trabajo se empleó un procedimiento que inició con la búsqueda del contexto, explorando la información tanto en instituciones locales como de testimonios propios de los titulados, con estos referentes se agrupó la bibliografía necesaria que facilitó la obtención de los conocimientos científicos indispensables y sobre esta base real desarrollar el trabajo de campo, el mismo que ofreció información necesaria que posteriormente fue analizada, señalando una relación satisfactoria entre los titulados y la Universidad, cuya aptitud profesional ha sido catalogada como exitosa y fructífera.

Por lo que se concluye que la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL está aportando positivamente al desarrollo social, con el afán de conocer sus necesidades, expectativas y requerimientos en cuanto a nuevos conocimientos dentro del campo de la educación continua. Uno de los principales factores que ha incidido en el mencionado éxito constituye la dedicación, entrega y profundidad en el tratamiento de los conocimientos en el período de formación académico universitaria que poseen los titulados investigados, los cuales nos permiten ver con claridad que los procesos de formación docente en el Ecuador son amplios ya que se busca que la educación sea de calidad.

## 2. INTRODUCCIÓN

La mayor parte de los sistemas educativos de nuestro país y de los demás países transitan un periodo de profundas reformas en rigor, una tendencia constatable a escala más amplia. Constituye una condición de posibilidad fija en tales reformas la participación activa y creativa del personal docente, con actitudes y competencias específicas.

En tal contexto, ha tenido lugar un proceso de formación docente, que innove los tradicionales esquemas mentales del conductismo, que ha cumplido su misión, dejándonos secuelas en la evolución del pensamiento humano, especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio, partiendo del supuesto que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere nuevo personal y, simultáneamente, nuevas estructuras. Lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso. Sin sobrevalorar la formación de los docentes ya que ella diluye su potencial de cambio si no se articula con procesos de reforma de alcance institucional puede convertirse en una función nuclear.

La educación en el Ecuador cada vez es más importante, ya que es un factor estratégico, aunque no el único. Por tanto, se propone partir de la reflexión grupal y sistemática acerca de la práctica de gestión educativa; en particular, sobre algunas características relevantes de las concepciones y modelos que les dan fundamento.

En primer término, se esbozan sintéticamente algunos rasgos significativos del contexto de la formación inicial y continua. Seguidamente, se caracteriza brevemente las condiciones reales de la carrera profesional docente, la práctica y la profesionalización respectiva, así como las principales dimensiones del quehacer educativo.

Por último se plantean algunos aspectos sobre el género y la profesión docente en los momentos actuales en nuestro medio y sus formas de enfrentar los retos de la evolución de la ciencia y la tecnología.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1 Situación laboral docente**

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

La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros.

La mayoría de reformas educativas de los países latinoamericanos han optado por focalizar sus esfuerzos en la “capacitación” de maestros en ejercicio, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación permanente. Los recursos invertidos no han mostrado coherencia con la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes ni con cambios en la gestión de las escuelas.

La formación inicial es considerada uno de los campos más difíciles de transformar, bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de “formadores” resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema.

En un estudio realizado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC, con el apoyo de la Cooperación Internacional del Ministerio de Educación y Ciencia y la participación de destacados investigadores de América Latina y Europa, aporta la certeza que los cambios sí son posibles en la formación docente y que es una apuesta por la que hay que optar si queremos formar las nuevas generaciones de docentes que asumirán la educación de niñas, niños y jóvenes que viven la era de la información y el conocimiento:

1. “Se entiende por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el

desempeño de una determinada función: en este caso, la de docente”<sup>1</sup>. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas donde el docente se inserta a trabajar, se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo.

2. Dicha práctica docente puede entenderse como “una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, con especial referencia al proceso de enseñar”<sup>2</sup>. Si bien este es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de práctica alcanza también otras dimensiones: la práctica institucional global y sus nexos insoslayables con el conjunto de la práctica social del docente. En este nivel se ubica la potencialidad de la docencia para la transformación social y la democratización de la escuela. El mundo de las prácticas permite revisar los mecanismos capilares de la reproducción social y el papel directo o indirecto del docente crítico en la conformación de los productos sociales. En tal sentido, es claro que existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto, ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen.

---

<sup>1</sup>Habitus profesional, en la conceptualización de Bourdieu, 2007.

<sup>2</sup> GIMENO SACRISTÁN, J., “Profesionalización docente y cambio educativo”. En Alliaud, A. Y Duschtzky, L. (compiladoras), Maestros práctica y transformación escolar. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires 1992.

3. ¿Puede concebirse la actividad docente como una profesión? Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una semi-profesión, en tanto no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Así, la teoría de los rasgos parte de determinar las características que supuestamente deben reunir las profesiones: autonomía y control del propio trabajo, auto organización en entidades profesionales, cuerpo de conocimientos consistentes de raíz científica, control en la preparación de los que se inician en la profesión, fuertes lazos entre los miembros y una ética compartida. En este marco, se intentaron procesos de profesionalización docente buscando corregir aquellas “deformaciones” que no conforman los rasgos de una profesión.

Esta concepción de profesionalización y la creciente “responsabilización” del conjunto de la problemática educativa que suele atribuírsele a los docentes tienden a aparecer vinculadas, aunque de modo paradójal, con procesos de proletarización e intensificación de su trabajo:

- a. “El proceso prolongado y consistente, de creciente proletarización docente es semejante al de otros trabajadores. Abona esta posición el deterioro de las condiciones de empleo y trabajo y, en particular, del salario docente, que en la región ha sido mayor que el del resto de la administración pública, según O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), los eventuales incrementos salariales suelen estar vinculados al desempeño personal y de la Constitución, al esfuerzo y a la capacitación”<sup>3</sup>.
- b. La encomienda social de garantizar eficientes resultados de aprendizaje para todos los alumnos implica un aumento real de tareas del docente, originando la crónica sensación de sobrecarga de trabajo. Uno de los impactos más significativos de la intensificación en contraposición con aquel mandato es la reducción de la calidad, ya que no de la cantidad, de la tarea. En ocasiones, la misma formación en servicio se ofrece a los docentes fuera de la jornada escolar, contribuyendo a una real

---

<sup>3</sup> TORRES R.M., Profesionalización o exclusión .Mimeo. México. 1997.

intensificación de sus tareas habituales. “En este contexto, los docentes suelen responder ambivalentemente. Por un lado, asumen el rol que les es asignado como parte de su eventual profesionalización; por otro, expresan las previsibles resistencias activas o pasivas y las reacciones directas o indirectas a nivel individual y en ámbitos sindicales.

- c. Por otra parte, existen propuestas que han rechazado en este campo los postulados de aquella sociología de las profesiones, definiendo la profesionalización como “la expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes, valores ligados a ellas, que constituyen lo específico de ser profesor.

“Este conjunto de cualidades conforman dimensiones del quehacer docente, en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza”<sup>4</sup>:

1. *La obligación moral*: el compromiso ético que implica la docencia la sitúa por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo.
2. *El compromiso con la comunidad*: la educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente ante padres de familia y estudiantes.
3. *La competencia profesional*: entendida como un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los docentes.

---

<sup>4</sup> CONTRERAS, J., La autonomía del profesorado. Morata. Madrid. 1997.

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

Se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado recientemente diferentes normativas para estos aspectos.

Es necesario abordar el estudio de tres de los aspectos claves de la carrera docente: el procedimiento de acceso, la promoción horizontal y vertical, y el sistema de jubilación y retiro. En los tres, el esquema será similar, por lo que se hará una revisión detallada de la situación de cada uno de los elementos que las conforman, combinando la visión general con la descripción más desagregada de ejemplos representativos de cada modelo.

#### **Acceso a la profesión docente**

El primer aspecto analizado dentro de lo que se ha denominado carrera docente, es el sistema de acceso a la profesión; de esta forma, se estudiarán las características comunes y las diferencias que se dan entre los diferentes países de Europa y América con vistas a encontrar regularidades y modelos.

Efectivamente, existen diferencias entre el método de selección, en los criterios necesarios para poder presentarse al proceso selectivo, en la autoridad educativa encargada de la contratación o en el tipo de contratación. Es más, ni siquiera es condición básica e imprescindible para ser docente, poseer el título de docente. En pocos países, dada la ausencia de titulados y la necesidad de maestros, es posible en algunos casos, que ingresen en la profesión docente, en condición de profesores interinos, personas que aún no han obtenido la titulación correspondiente.

Como se ha señalado, se va a poner atención en cuatro aspectos nucleares del acceso a la profesión docente: el método de selección de los candidatos, los requisitos de acceso,

la autoridad encargada de la selección y la contratación, y las modalidades de contratación de los docentes. Por último, se analizará algunos modelos prototipos de selección de docentes.

### **Método de selección**

La incompatibilidad entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan las plazas vacantes, excepto en Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación pedagógica tienen garantizado un puesto de trabajo.

En la educación pública latinoamericana existen, básicamente, tres formas para la selección de docentes por parte de las administraciones correspondientes: las oposiciones, el concurso y la selección libre.

#### ***Acceso por oposición y méritos***

Se entiende por oposición, el proceso de selección en el cual el criterio básico de discriminación u ordenación, es la calificación obtenida en un examen o prueba de evaluación donde los candidatos han de demostrar sus conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad a la que se presentan.

En todos los países el sistema de acceso por oposición se ve complementado por un concurso de méritos. De esta forma, es la combinación de los méritos alegados y los resultados de las pruebas de conocimiento y aptitudes los que determinan la selección en primer término, y posteriormente, la ordenación de los docentes seleccionados para elegir el centro docente.

#### ***Acceso por concurso de méritos***

Por concurso de méritos se entiende el proceso de selección basado, fundamentalmente, en las aptitudes, títulos y experiencia de los candidatos presentados a través de los



correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes.

Los méritos habitualmente considerados son: las calificaciones obtenidas en los estudios de formación inicial de docentes, los cursos complementarios realizados y la experiencia docente previa.

### ***Selección libre***

En la mayoría de países donde la selección es realizada por el propio centro educativo o por una autoridad local, no existe una regulación de orden superior que establezca criterios comunes para la selección de docentes. En esos casos es el propio centro o la autoridad local quienes realizan la convocatoria de plazas vacantes y ordenan a los candidatos según sus propias pautas.

Esta forma de selección es la utilizada en la mayoría de los países europeos, así como en Puerto Rico y El Salvador, dentro de los países americanos. Son, por tanto, los países que tienen una tradición de autonomía escolar en los centros en materia de selección y organización del personal docente los que han optado por este modelo.

### **Requisitos para el acceso a la función docente en el Ecuador**

Los candidatos a la función docente en el Ecuador han de satisfacer algunas condiciones para poder presentarse al proceso selectivo. Los requisitos más habituales son los siguientes:

#### ***Título profesional***

Profesionales capacitados en sus varias especialidades, es un requisito fundamental en el Ecuador, para poder presentarse a los procesos selectivos de acceso a la profesión docente.

### ***Carné de identidad o pasaporte***

En la gran mayoría de los países, un requisito exigido para poder optar a una plaza de profesor en el sistema público de educación, es poseer la nacionalidad del país correspondiente o de un grupo de países.

### ***Demostración de integridad personal***

Los candidatos han de demostrar su integridad personal, presentando un certificado de buena conducta o bien probando la inexistencia de antecedentes penales. Para que sean forjadores de la futura sociedad con su ejemplo y testimonio de vida.

### ***Currículum vitae documentado***

Este requisito es indispensable, el mismo que acredita: la experiencia, responsabilidad y formación del docente.

### ***Declaración juramentada de bienes***

Este requisito es para los docentes que trabajan en la educación fiscal, donde el aspirante hace constar todos sus bienes.

### ***Certificado del SENRES***

Este certificado es obligatorio para los aspirantes a un nombramiento fiscal, la misma que acredita al docente no poseer otro cargo público.

### ***Conocimiento de la lengua vehicular en el proceso de enseñanza***

Aunque es una situación menos frecuente, se exige que los candidatos cuyo título de docente haya sido obtenido en un país o región cuya lengua sea diferente a la de instrucción, conozcan la lengua oficial y demuestren cierta competencia en ella.

### ***Edad***

Por último, es necesario que los candidatos cumplan requisitos de edad, de acuerdo al criterio de cada institución educativa.

### ***Otros criterios***

Además, existen otros criterios utilizados por algunos países como son el estar afiliado a un colegio magisterial o el estar inscrito en el escalafón docente.

### **Autoridad responsable de la selección**

Un tercer elemento diferenciador que tiene una gran incidencia en la formación de modelos entre los diferentes sistemas de selección, es quién es la autoridad responsable de la selección. En un primer momento es posible distinguir tres tipos de autoridades responsables para la selección en la enseñanza pública y en los niveles no universitarios: la máxima autoridad central, una autoridad intermedia y los centros educativos.

#### ***Autoridad central***

La máxima autoridad central, es decir, el Ministerio de Educación es el responsable de la selección y contratación de los docentes.

#### ***Centro docente***

Es el propio centro docente, bien sea el director del centro, bien sea su junta directiva o el consejo de administración del mismo; el responsable de la selección y contratación de los docentes.

### ***Responsabilidad compartida***

Sin embargo, también es frecuente que la responsabilidad sea compartida, la máxima responsabilidad recae en el centro, las autoridades locales tienen también alguna responsabilidad en la contratación de los docentes.

Obviamente existe una fuerte relación entre el método de selección y la autoridad encargada de llevar a cabo el proceso, de tal forma que los países en donde es el centro docente el último responsable de la contratación, la forma habitual de selección es mediante selección libre. En el Ecuador este tipo de selección ha agravado la crisis educativa, ya que se ha desarrollado esferas de corrupción a este nivel, sin darse cuenta que los únicos perjudicados son los estudiantes, ya que no tienen acceso a una enseñanza profesional.

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

Al buscar las causas del fracaso escolar se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de recursos de las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros. Por su parte, los profesores en la búsqueda de solución al problema se preocupan por desarrollar un tipo particular de motivación en sus estudiantes, "la motivación para aprender", la cual consta de muchos elementos, entre los que se incluyen la planeación, concentración en la meta, conciencia de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información, percepciones claras de la retroalimentación, elogio y satisfacción por el logro y ninguna ansiedad o temor al fracaso (Johnson y Johnson, 1985).

El éxito escolar, de acuerdo con la percepción de Redondo (1997), requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan.

Aunque no faltan los que aceptan incondicionalmente el proyecto de vida que les ofrece la Institución, es posible que un sector lo rechace, y otro, tal vez el más sustancial, solo se identifica de manera circunstancial.

Aceptan, por ejemplo, la promesa de movilidad social y emplean la escuela para alcanzarla, pero no se identifican con la cultura y los valores escolares, por lo que mantienen hacia la Institución una actitud de acomodo, la cual consiste en transitar por ella con solo el esfuerzo necesario. O bien se encuentran con ella en su medio cultural natural pero no creen o no necesitan creer en sus promesas, porque han decidido renunciar a lo que se les ofrece, o lo tienen asegurado de todos modos por su condición social y entonces procuran disociarse de sus exigencias.

El docente en primera instancia debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa en el trabajo de la clase, es decir, que generen un estado de motivación para aprender; por otra parte pensar en cómo desarrollar en los alumnos la cualidad de estar motivados para aprender de modo que sean capaces "de educarse a sí mismos a lo largo de su vida" (Bandura, 1993).

Para adentrarnos en el fenómeno educativo, es necesario partir de la conceptualización de sus tres grandes dimensiones: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

El concepto de educación es más amplio que el de enseñanza y aprendizaje, y tiene fundamentalmente un sentido espiritual y moral, siendo su objeto la formación integral del individuo. Cuando ésta preparación se traduce en una alta capacitación en el plano intelectual, en lo moral y espiritual, se trata de una educación auténtica, que alcanzará mayor perfección en la medida que el sujeto domine, autocontrole y autodirija sus potencialidades: deseos, tendencias, juicios, raciocinios y voluntad.

## **La Educación**

La educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales,

morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel y Colbs., 1990).

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad.

### **La enseñanza**

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica.

En este campo sobresale la teoría psicológica, esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan.

De aquí la importancia de que la enseñanza tiene un incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989).

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia.

## **El Aprendizaje**

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora.

También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo.

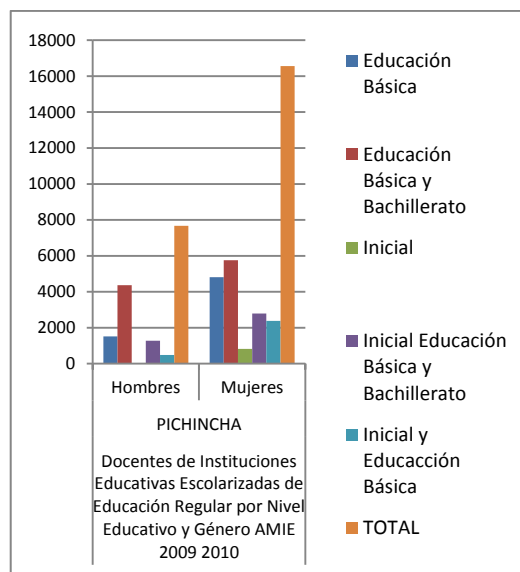
Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos: los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencias previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

Aprender a aprender, es decir, adquirir el conocimiento frente a una situación experimentada de antemano. El aprendizaje constituye un cambio de comportamiento resultante de la experiencia, una relación integrada entre el individuo y su entorno, (Da Fonseca, 2004).

### 3.1.4 El género y la profesión docente

Según datos Estadísticos de la Dirección Provincial de Educación de Pichincha del Departamento del Archivo Maestro (AMIE) del período lectivo 2009 – 2010 se obtuvo la siguiente información, la misma que está detallada a continuación.

NIVEL	Docentes de Instituciones Educativas Escolarizadas de Educación Regular por Nivel Educativo y Género AMIE 2009 2010	
	PICHINCHA	
	Hombres	Mujeres
Educación Básica	1517	4811
Básica y Bachillerato	4367	5760
Inicial	31	823
Inicial, Básica y Bachillerato	1273	2794
Inicial y Básica	480	2376
<b>TOTAL</b>	<b>7668</b>	<b>16564</b>



Según los datos estadísticos, en la provincia de Pichincha tenemos un total de 24.233 docentes que laboran en establecimientos educativos en los diferentes niveles como son: Educación Inicial, Básica y Bachillerato; de los cuales el 68,35% son mujeres y el 31,65% son varones; en estos porcentajes podemos vislumbrar que la mayor parte de docentes son de género femenino.

El Sistema Educativo Ecuatoriano constituye uno de los pilares del desarrollo productivo ecuatoriano.

Uno de los cambios más importantes del Sistema Educativo Ecuatoriano es que hoy existe mayor participación femenina en las actividades políticas, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, tanto como las leyes que protegen sus vidas de la violencia doméstica, que determinan el cupo para la participación en cargos legislativos, de procreación responsable, de igualdad de



oportunidades y de trato entre mujeres y varones y tantas otras que aseguran una mejor calidad de vida y afianzan la participación real de la mujer en la sociedad.

Es imprescindible que la temática de la igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los y las docentes desde su formación en todos los niveles.

Se sabe que la educación sexista nos atraviesa de manera no consciente a todas las personas que hemos transitado por las aulas, de esta manera podemos asegurar que hemos conformado nuestra subjetividad con la predominancia del valor de lo masculino por sobre lo femenino.

La implicación de la subjetividad determina una imprescindible tarea de reflexión, de toma de conciencia, para poder lograr la modificación necesaria en la educación sexista y lograr el cambio de posición en la interacción dentro del sistema varón-mujer, para superar los antagonismos y la discriminación sostenidos desde las prácticas y los contenidos.

Los aprendices de docentes deberán tener la oportunidad de desarrollar una acción cuestionadora de la realidad, me atrevo a decir que deberán perder la ingenuidad al no aceptar pasivamente lo falsamente naturalizado sobre la condición femenina, para que se logren verdaderos cambios, ya que determinan modos de ser y estar en la realidad de cada una de las personas en la situación actual donde las condiciones económicas de desigualdad se enfatizan, y mientras los trabajos de servicio crecen y son ocupados por mujeres con bajos salarios o se ocupan en trabajos de competencia con igual formación que los hombres pero reciben menor paga.

Si bien los avances en la política de género en las leyes “la diferencia sexual no está centrada en la discriminación y la injusticia social que sufren las mujeres y en consecuencia ha desplazado su interés desde la lucha de reivindicación de mayores derechos e igualdad de oportunidades para nuestro sexo, hacia la afirmación de una existencia social libre de las mujeres en un mundo común.

Existir libremente en todos los ámbitos de la sociedad (...) sólo es posible si esta sociedad se transforma en fuerza de nuestra iniciativa, de manera que en ella se pueda inscribir material y simbólicamente en la experiencia humana femenina en su integridad, así como la masculina. Ambas en su necesaria parcialidad” (Ana María Piussi, 1999).

En su formación los docentes deberán conocer los alcances de las leyes nacionales e internacionales que permitan un mejor desempeño de las personas en el ejercicio de la ciudadanía, para que puedan darlas a conocer, ya que su posición de autoridad y credibilidad genera adhesiones benéficas dignas de ser aprovechadas en este campo. La responsabilidad de una formación continua de los docentes es indispensable, para que ellos contribuyan a formar honestos ciudadanos y puedan estos a su vez servir con endereza a la sociedad.

Deberán desarrollar una adaptación activa y cuestionadora de la realidad, preguntándose sobre lo obvio, para ser protagonistas del cambio necesario, analizando el imaginario social y su creación de sentidos, y para que desarrollen “el análisis y comprensión del sistema de valores y actitudes de las maestras de primaria como agentes de socialización en la transmisión y transformación de los estereotipos sexuales en la educación” (Mabel Burin, 2002).

Habrá que contribuir a la formación de trabajadores/as de la educación que puedan cuestionar la multi determinación social, histórica, política económica, sexual, étnica, e inconsciente de la constitución de la subjetividad de varones y mujeres, para que los docentes lleguen al reconocimiento de los modos de ser al asumir temas como el género y entenderlo como una construcción cultural sobrepuesta al sexo, para que puedan aportar y transformar el hecho educativo en cada tiempo y lugar en que les toque actuar.

Todos tenemos un nivel de aprendizaje lo importante es desarrollar este potencial, esta es la gran labor educativa que todos los maestros la tienen. Ellos con preparación, entrega, sacrificio, esmero, y formación continua son los forjadores del futuro de muchos niños/as que más tarde serán personas de bien, libres, justas y que hoy la sociedad tanto desea y necesita.

Se trata de cambiar ideologías, valores, ideales y creencias en lo que la sociedad espera de cada mujer, de cada varón y como la escuela a través de los valores que enseña perpetúa el androcentrismo. Es dentro de ella que deben gestarse estrategias para una verdadera toma de conciencia.

Un buen recurso inicial es desarrollar talleres que estimulen el análisis crítico de las prácticas cotidianas que reproducen y estimulan conductas estereotipadas. Se sugiere trabajar en subgrupos para que se analicen y recuerden las experiencias familiares, de la Educación inicial, de la Escuela Primaria y de la Secundaria, para que al ponerlas en común se pueda comprobar el isomorfismo entre ellas, y así alcanzar a observar el refuerzo de las conductas y el lenguaje entre un ámbito y otro y lo estereotipado que pesa sobre la socialización temprana sobre ambos géneros y cómo esos modos de ser han sido cristalizados de generación en generación y vividas como “naturales y espontáneas”.

Por lo tanto se tratará de hacer visibles a las mujeres como productoras del saber científico, de transformar los ideales, revistiendo la ausencia simbólica de la mujer en los materiales de estudio, a prender a cuestionar “lo dicho y oído sobre las mujeres”, tomar conciencia de las huellas que dejan las palabras como marca psíquica, analizar lo complejo y resistente que resultan los estereotipos sociales con relación a los comportamientos “socialmente correctos”, de reconocer y estimular los deseos de saber y poder de las mujeres flexibilizando los mecanismos de inhibición represión de esos deseos reforzados en la familia y la escuela, de asumir e interpretar el “currículum oculto” y lo que se reprime o corrige de aquello que no coincide con las expectativas sociales.

### 3.1.5 Síntesis

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento.

Asimismo el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza-aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

Las instituciones educativas juntamente con los docentes deben proporcionar a sus estudiantes una formación integral a través de la enseñanza y la técnica, de los principios y los valores de la profesión; para esto es importante contar con profesores tutores preparados profesionalmente en el campo educativo que brinden apoyo y orientación académica para mejorar el desempeño, así como para el desarrollo de sus potencialidades.

El docente que entiende su trabajo como vocación, sentirá la necesidad de cambio, de actualización pedagógica, ejercerá su docencia con calidad, su enseñanza dejará huellas profundas, y sobre todo prepara a sus estudiantes para el éxito.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

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

En los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en los centros educativos intervienen una serie de variables que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, en gran medida, el logro de las intenciones educativas. Una de estas variables es el ambiente educativo, o entorno como elemento fundamental del proceso formativo.

El desarrollo infantil es un proceso de construcción global que se produce por las continuas relaciones interactivas que los más pequeños realizan de forma espontánea y sistemática en su entorno habitual. Por tanto, diseñar un buen entorno educativo en nuestros centros no carece de fundamento, por el contrario es una pieza esencial en el desarrollo afectivo, social, cognitivo, etc. de los más pequeños. Y ese entorno debe estar fundamentado y diseñado básicamente en relación a las necesidades infantiles.

La organización del ambiente físico escolar no puede ser otra que aquella que fomente y permita la comunicación entre los niños/as y el trabajo en grupo desde planteamientos lúdicos. Estas exigencias infantiles reclaman nuevos espacios de aprendizaje distintos de los tradicionales que inviten a los niños/as a actuar de forma autónoma y en contextos de colaboración. El aprendizaje de los más pequeños pasa por un alejamiento discreto de las “fichas o láminas de trabajo” en las que algunos docentes centran todo su quehacer diario, con la finalidad de realizar toda una serie de actividades previas que den sentido y coherencia a aquellas.

A la hora de diseñar el entorno educativo, cada profesor deberá tener en cuenta varios factores como: Las diferencias individuales entre los niños, los materiales con los que cuenta, el espacio, etc., y así buscar su propio modelo organizativo en función de estas variables.

El ambiente escolar tiene un carácter dinámico, es cambiante en función de las personas que lo utilizan y de las tareas a realizar, por lo tanto, el espacio en la escuela debe estar

diseñado en función de las necesidades de los niños y niñas, con el fin de que puedan desarrollar todas sus capacidades.

Por ello debemos organizar espacios flexibles, en los que no se limite la realización de diferentes tareas y juegos, siendo la única manera en que garantizaremos un educando, sin limitaciones.

Organizar y diseñar el entorno educativo, no sólo consiste en metodizar - sistematizar el espacio, sino también en delinear cuidadosamente el tiempo para las diferentes actividades, los materiales que vamos a utilizar, las características de nuestros niños de manera que las actividades que planteemos no varíen significativamente de su entorno familiar y cultural, así como sus características psicoevolutivas; y lo que es más importante, la capacidad del profesor de flexibilizar y cambiar su plan de actividades diario en función de las necesidades individuales de los niños.

El medio en el que un niño/a se desarrolla constituye uno de los factores esenciales de su desarrollo personal. En consecuencia, ese medio necesita ser estimulador, gratificante, afectivo, rico y variado en posibilidades. De ahí la importancia educativa de los materiales didácticos, de los espacios o rincones de trabajo, y de la forma de organizar el trabajo infantil.

La imposibilidad de separar el aprendizaje individual del contexto de socialización es evidente. La importancia de la experiencia y la biografía en el sentido y la calidad del aprendizaje fuera y dentro de la escuela han sido reconocidas primero en el ámbito de la educación (Dewey, 1925; 1938) y mucho más tarde en el de la psicología (Bruner, 1990). Los estudios neurológicos actuales ponen en evidencia que nuestras configuraciones neuronales están en estrecha relación con nuestra experiencia personal, cultural y social, el tipo de actividades que realizamos, la riqueza de los estímulos a los que accedemos y el sentido que vamos atribuyendo a los diferentes aspectos de nuestra vida. De ahí que en nuestro entorno, del que también forma parte la escuela desde la infantil a la universidad, represente un papel fundamental a la hora de fomentar o inhibir nuestra capacidad de aprendizaje.

Con respecto a la comunidad educativa, se puede indicar que es aquella que integra a todo los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as, ya que el proceso educativo no lo podemos encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de nuestros alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en el proceso enseñanza-aprendizaje. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el consejo escolar, la administración, sectores públicos y privados, etc.

Las comunidades educativas son “instituciones conformadas por los educadores, los padres y/o representantes, los alumnos de cada plantel y la comunidad; además pueden formar parte de ella, los organismos, entes y personas que tengan vinculación con el desarrollo de la comunidad en general”<sup>5</sup>. Entendida así, la comunidad educativa juega un rol que va más allá de los aspectos económicos y estructurales de la planta física de las escuelas. Alcanza niveles de complejidad y responsabilidad al incluir aspectos como el control en el presupuesto y el control a nivel socio educativo, su inmersión en los proyectos comunitarios escolares y los proyectos de aprendizaje.

Por lo que las comunidades son una manifestación de la múltiple interrelación que acontece entre los seres humanos. Esto va más allá de ser una comunidad que gira en torno a un hecho educativo, vendría a ser una experiencia integral de vida y desarrollo.

Esta experiencia integral involucra el descubrimiento de Dios, esto es la gracia e involucra también el descubrimiento de lo que es la propia persona y la justa interrelación con los demás seres humanos así como con el entorno, esto es la paz y el amor.

El término de Comunidad Educativa se refiere a un grupo de personas cuyos intereses giran en torno al hecho educativo. En las últimas décadas la tendencia educativa se ha inclinado por la formación de Comunidades Educativas que combatan el conocimiento

---

<sup>5</sup>GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Resolución 751. Organización y Funcionamiento de la Comunidad Educativa. Caracas, Marzo de 1987 número 33.

fragmentado, propio del paradigma positivista, y que a su vez produzcan mayores beneficios económicos, característica de un modelo neoliberal de mercado.

Las Comunidades Educativas en general se han preocupado por la persona humana, reconociendo la dignidad de cada uno de sus integrantes; por eso se han introducido prácticas democráticas en su gestión y han articulado a las personas con la institución y con su entorno social. En ese sentido “las Comunidades Educativas se han ido constituyendo paulatinamente en generadoras de cultura para su entorno, a la vez que se han vuelto en consumidoras y productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia”<sup>6</sup>.

Desde esta óptica una comunidad educativa religiosa es una experiencia de crecimiento humano integral y por ello es una experiencia de paz personal y de paz social, es la encarnación de la sociedad nueva que buscamos que se convierte automáticamente en un nuevo modelo de relaciones interpersonales y en testimonio esperanzador, logrando afirmar que una Comunidad Educativa Religiosa es a la vez fermento del Reino de Dios y realidad testimonial por ser una auténtica transformación social.

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

Todos los países están haciendo un gran esfuerzo por cambiar. En la actualidad nos encontramos en un período de turbulencias y de cambios drásticos a nivel planetario, que están dando lugar al surgimiento de una nueva época, caracterizada por la incertidumbre sobre el futuro: cambian las demandas de la sociedad y de las personas, cambia la situación internacional, se proponen nuevas reglas del juego, cambia el rol de los agentes permanentes y surgen nuevos actores sociales. La educación no es ajena a estas transformaciones.

Existe una conciencia muy fuerte de que se están agotando los estilos tradicionales de operar. Hay mayor margen para la creatividad en la resolución de los problemas y

---

<sup>6</sup> Interesante la evolución de estos conceptos desde el informe Faure, pasando por el informe Delorsy aterrizando en las propuestas de las leyes de Reforma Educativa en América Latina.



también mayor tolerancia frente a la inseguridad y a las incertidumbres. Se generan nuevas condiciones y oportunidades favorables para los cambios.

En América Latina el reto es más complejo. La década de los ochenta concluyó con una gran crisis económica, con el caos que produce el desvanecimiento de una época histórica y la esperanza que genera el comienzo de otra. Se encuentra sumida entre la crisis derivada de los problemas acumulados del pasado, que todavía no ha resuelto y que se han agudizado en la década perdida de los ochenta, y la crisis asociada a las transformaciones planetarias que dan cuenta de los cambios de los sistemas productivos, de las nuevas tecnologías y de los nuevos modos de organización, que originan un nuevo orden competitivo basado en el conocimiento (García Guadilla, 1991).

Frente a esta situación, es necesario un modelo de transformación y de desarrollo alternativo que considere como estrategias básicas:

- El fortalecimiento de los sistemas democráticos, pluralistas y participativos que posibiliten la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, el protagonismo de las personas y de los grupos, la elevación de las capacidades técnicas, la representatividad en el ámbito de la actividad política y social y el logro de mayores grados de consenso en la proposición de objetivos y metas.
- La transformación de las estructuras productivas en el marco de la globalización cada vez mayor de la economía, que les permita adecuarse a un nuevo paradigma caracterizado por la competitividad internacional, el crecimiento económico suficiente y sostenido y la modernización productiva.
- La distribución justa y equitativa de los bienes y servicios que produce una sociedad, que compatibilice el crecimiento económico con una mayor equidad, que dé respuestas a las altas demandas sociales y que promueva la organización solidaria en la satisfacción de las necesidades básicas.
- La incorporación y difusión del progreso científico y tecnológico, que genera nuevas formas de saber y desencadena innovaciones que penetran todas las actividades y provocan cambios de gran importancia en la vida de las personas y de las instituciones.

- La adopción de nuevas concepciones organizacionales caracterizadas por el desmontaje de estructuras piramidales, jerárquicas, verticalistas, con mando fuerte, su sustitución por unidades autónomas y dinámicas; el aumento de la flexibilidad y de la adaptabilidad a situaciones cambiantes; la mejora continua de la calidad de los procesos y de los resultados, y el desarrollo de capacidades de cooperación y de negociación (Pérez, 1990).

La mayoría de los sistemas educativos ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y equidad e incorporar como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas y la toma de decisiones en la satisfacción de las nuevas demandas sociales.

Hoy se habla de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo a largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países. Se enuncia a continuación las principales demandas que los cambios plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes:

- Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad. En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.
- Crear recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica. Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la

transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones, la esfera del trabajo y de la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.

- Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida (Mello, 1993). Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, orientándose a los cambios, asumiendo con creatividad el abordaje y resolución de problemas. Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década.

Definido el horizonte de largo plazo que confirma el valor estratégico de la educación, se debe puntualizar alternativas de respuesta de los sistemas educativos, tanto en el plano de las políticas y estrategias, como en las formas de organización y administración. En los países iberoamericanos existe consenso sobre la necesidad de reformar el Estado, con el objetivo de lograr mayores grados de exigencia, adoptando como paradigma la satisfacción de las necesidades personales y sociales de los usuarios de los servicios educativos, y como metodología, la incorporación de nuevas prácticas de planificación y de gestión de los gobiernos.

### **Estructura de los sistemas educativos**

La combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación. Los niveles identifican los tramos en que los sistemas atienden el cumplimiento de las necesidades educativas

que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo. Su duración tiene que ver con la descripción de estas necesidades sociales (Aguerrondo, 1990).

Las tendencias de desarrollo de los niveles en relación con las nuevas demandas permiten diferenciar tres grandes campos:

- La adquisición de competencias básicas de apropiación de conocimientos elementales y comunes, imprescindibles para toda la población. Esta tendencia se acompaña con estrategias relacionadas con la cobertura, como la mayor duración de la escolarización y el incremento de la obligatoriedad de la Educación Básica, incluida la educación inicial, y con estrategias relacionadas con la equidad y la calidad, como la homogeneización de los objetivos y de los resultados. Este nivel actúa como compensador de las desigualdades de origen económico y social, garantizando el acceso equitativo a una educación de calidad para que todos aprendan conocimientos socialmente significativos.
- El dominio de conocimientos y capacidades intermedias, deseables para toda la población. El nivel de la Educación Media es el que refleja con mayor nitidez la tensión en la relación entre educación y economía. La aparición de perfiles profesionales nuevos estrechamente vinculados a las nuevas tecnologías y la profunda modificación de las existentes, demandan del sistema educativo, ante todo, una formación amplia con aprendizajes básicos comunes a diversos campos, que se anticipen a la eventualidad de la diversificación y a la necesidad de futuras adaptaciones; al mismo tiempo, lograr una flexibilización curricular que lleve en sí misma los mecanismos de actualización permanente, capaces de incorporar los cambios al ritmo en que se producen en la sociedad (M.E. y C. de España, 1987). El logro de los objetivos políticos, sociales y económicos de los gobiernos, exige mantener un equilibrio entre la amplitud y la especialización de la formación impartida. Se asiste a un doble movimiento simultáneo: se incluyen conceptos de la vida laboral en el currículum general y se refuerzan componentes de formación general en los programas de capacitación.
- El logro de alta capacitación y de competencias diferenciales para distintos grupos de la población. Desde el punto de vista de los requerimientos en materia de competitividad, la Educación Superior tiene que asegurar una formación de calidad

compatible con las exigencias del desarrollo científico, técnico y profesional, así como de la economía y de la política, que ayuden a los países a insertarse con éxito en el ámbito internacional. Calidad entendida no sólo en función del grado de desarrollo de cada país, sino en condiciones de ofrecer formación y de realizar investigación a la altura de las exigencias de la inserción internacional (Unesco-Cepal, 1992).

La diversidad y magnitud de las demandas educativas constatan con más fuerza los problemas y dificultades de los sistemas educativos:

- El agotamiento de los modelos tradicionales de gestión y de los tipos de relaciones que se generan en el interior de los sistemas educativos, que enfatizan el verticalismo y el autoritarismo.
- La falta de fe de poblaciones en contextos sociales y económicos adversos, cuyas necesidades educativas no son atendidas por ineficiencia de los sistemas educativos.
- La ausencia de capacidades institucionales y técnicas para afrontar los problemas de la repitencia y de la deserción, que alcanzan niveles inaceptables.
- El descontento, la desconfianza y el escepticismo que generan la discontinuidad de los ciclos políticos y la inestabilidad de las estrategias educativas.
- El creciente malestar social como consecuencia de promesas no cumplidas por los Ministerios de Educación, que se expresan en el desinterés de los alumnos, en la desesperanza de los padres y en la frustración de los docentes, inmersos en una estructura que no produce resultados aceptables para la sociedad.
- La reducción del financiamiento de la educación a pesar del aumento de la cobertura, como consecuencia de las políticas de ajuste y de la falta de credibilidad de los sistemas educativos frente a otros sistemas o subsistemas.
- La uniformidad del tratamiento dado a sectores socio-culturales y económicos diferentes, con resultados insatisfactorios para los alumnos de poblaciones carentes de recursos.
- El fortalecimiento de las instancias centralizadas y burocratizadas, que opera en detrimento de la autonomía de las escuelas.
- La falta de información disponible para efectuar un proceso de transformación, en especial la ausencia de evaluación de los resultados de aprendizaje.

Existe urgencia en producir transformaciones estructurales que reorienten las responsabilidades del sector público. La readecuación del Estado es uno de los puntos más importantes para superar el aislamiento del sistema educativo con respecto a los requerimientos sociales. Para definir las nuevas responsabilidades es necesario analizar dos cuestiones claves: las funciones del Estado, referidas a garantizar la unidad y la integración de las naciones, y las funciones que atienden y reconocen las diversidades.

### **3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo**

En la sección quinta de la actual Constitución de la República 2008, Art. 26, se expresa: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

Este artículo en la actualidad difiere mucho de su realidad ya que la educación por constituirse un derecho de las personas, debería ser gratuita en todos sus niveles, particular que no se cumple actualmente, teniendo que quedarse una buena parte de ecuatorianos sumidos en una formación académica mínima que ni siquiera supera el nivel mínimo obligatorio.

En el Art. 28, se indica que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita, hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Sin embargo, se continúa proliferando el mercado de la educación particular que viene a constituirse una educación de élite, y a la cual no tienen acceso el ciudadano común, sino los más poderosos económicamente hablando.

El artículo No. 343 de la sección primera de 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, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

Pese a este mandato expresado en la Constitución, no existe cumplimiento en la práctica, toda vez que los niños que asisten diariamente a los centros educativos, lo hacen en circunstancias precarias de salud, falencia que no les permite el desarrollo armónico de las mencionadas capacidades y potencialidades, ya que la lucha constante por la supervivencia debido a la falta de fuentes de trabajo no les permite poseer una alimentación básica que le coadyuve a tal desarrollo.

En el artículo No. 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”.

Disposición utópica en nuestro medio, prueba de ello la triste y cruda realidad de los planteles educativos que en plena “revolución educativa” no cuentan con los elementos básicos como baterías sanitarias, aulas pedagógicas, material didáctico, servicios informáticos, entre otros.

Las reformas estructurales aplicadas en Ecuador a partir del denominado consenso de Washington, otorgaron al sector privado un gran protagonismo en el desarrollo económico y social, provocando una severa erosión en la función técnica y normativa de las instituciones del estado.

Los programas de liberalización económica aplicados durante los últimos veinte años, no alcanzaron resultados satisfactorios en materia de crecimiento económico, desarrollo humano, empleo, sostenibilidad ambiental, equidad social y territorial.

Si bien el mercado regula la oferta y demanda de bienes y servicios, se ha mostrado incapaz de reducir las grandes inequidades sociales y territoriales, razón por lo cual el gobierno nacional considera necesario superar el enfoque que pregona “más mercado y menos estado”, hacia otro que articule la economía de mercado con intervenciones públicas de mayor calidad.

Ello implica realizar una reforma democrática del estado para fortalecer la capacidad institucional del sector público y encaminar las políticas públicas hacia la atención de los intereses generales de la sociedad.

La planificación se convierte así en un instrumento que permite organizar la gestión pública de manera eficiente, ya que promueve una concertación social a nivel nacional y territorial, para definir los objetivos, estrategias y políticas nacionales a mediano y largo plazo; mejora la coordinación entre el sector público y el sector privado, entre el estado central y los gobiernos locales; e, incorpora el seguimiento y la evaluación para asegurar que se cumplan los objetivos trazados.

En esta perspectiva, el gobierno del Ecuador ha decidido fortalecer el sistema nacional de planificación, otorgándole independencia técnica, operativa, administrativa y financiera a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) para que prepare la propuesta de Ley de Planificación, la propuesta de reforma democrática del estado y de ordenamiento territorial y el Plan Nacional de Desarrollo Social y Productivo 2007 – 2015.



Para evitar distorsiones en la gestión del estado central y de los gobiernos locales, la SENPLADES organizará y regulará los procesos de diseño, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos, estableciendo un sistema nacional de planificación ágil y moderno que oriente las transformaciones económicas y sociales que requiere el país para mejorar su competitividad, con sostenibilidad ambiental, equidad social y territorial.

El marco conceptual que guiará la preparación del Plan Nacional de Desarrollo Social y Productivo 2007 - 2015 será un enfoque basado en la construcción de ciudadanías activas. Para ello se aplicará un enfoque basado en los derechos humanos, tanto de los derechos civiles y políticos, como de los derechos económicos, sociales y culturales.

Mediante la suscripción del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y de la adhesión a distintas declaraciones, acuerdos, convenciones, resoluciones, recomendaciones y demás instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas, Ecuador y todos los países del mundo están de acuerdo que los Derechos Humanos son obligaciones jurídicas, normas de convivencia internacional y valores morales universalmente reconocidos y, por lo tanto, proporcionan un marco normativo con respecto a la formulación de Estrategias de Desarrollo y de Políticas Públicas.

Planificar el Desarrollo Social y Productivo, desde un enfoque de derechos, ofrece una oportunidad para subrayar el hecho de que existen estándares internacionales aprobados por los distintos países del mundo que son su base jurídica; y que, por tanto, las políticas públicas persiguen algo más que metas de desarrollo: representan responsabilidades jurídicas de los estados, cuyo cumplimiento es obligatorio e internacionalmente exigible.

Adoptar un Enfoque de Derechos en la formulación del Plan Nacional de Desarrollo 2007 - 2015 significa que las instituciones responsables, deben basar sus definiciones explícitamente en las normas y en los valores establecidos en la legislación internacional sobre los Derechos Humanos.

El enfoque de Derechos Humanos desarrolla las capacidades de las personas para ejercer su ciudadanía e implica que los ecuatorianos tenemos derechos y obligaciones, y, como ciudadanos somos sujetos de derechos establecidos en los convenios y acuerdos de las Naciones Unidas. Sin embargo, es necesario subrayar que los derechos económicos, sociales y culturales son de realización progresiva, es decir, que el enfoque de derechos humanos no impone una exigencia de que todos los derechos humanos se deben realizar inmediatamente. El código internacional de Derechos Humanos reconoce que muchos de estos se realizarán gradualmente y están supeditados a la disponibilidad de recursos.

Otro elemento constituyente del Plan Nacional de Desarrollo será la búsqueda de la inclusión social y la eliminación de las disparidades territoriales. Aunque el Ecuador ha realizado importantes avances en términos de desarrollo humano, ha existido un proceso de exclusión de ciertos grupos sociales que no han participado de los beneficios del desarrollo. El plan pondrá especial énfasis en buscar eliminar la exclusión social. Adicionalmente, el Ecuador es un país caracterizado por profundas disparidades territoriales que deben ser erradicadas.

Muchas veces los promedios nacionales, así como las metas nacionales esconden estas disparidades y tienden a ahondarlas. El Plan deberá fijarse metas a nivel local (cantonal) y por grupos sociales con miras a eliminar las desigualdades espaciales y la exclusión social, promoviendo un nuevo modelo de desarrollo, basado en el fortalecimiento de la estructura productiva y en la expansión de las capacidades y funcionamientos de las personas, a través del ejercicio de sus derechos.

**El Plan Nacional de Desarrollo Social y Productivo persigue los siguientes objetivos:**

1. Orientar la dirección estratégica del desarrollo económico y social del país en base a un gran acuerdo nacional para construir la justicia social y la equidad, desarrollar la competitividad y garantizar la gobernabilidad.
2. Diseñar estrategias y políticas en base a una visión compartida de país de largo plazo, con amplia base de legitimidad social.

3. Fortalecer las experiencias de planificación territorial y sectorial ya realizadas en el país, con miras a recoger y potenciar los consensos ya alcanzados.
4. Mejorar la coordinación de las políticas públicas.
5. Velar por una asignación eficiente y equitativa de los recursos públicos.

El Plan Nacional de Desarrollo deberá contribuir a construir un nuevo país con equidad social, económica, ambiental, territorial, étnica, de género e intergeneracional; un país con un nuevo modelo de desarrollo, basado en el fortalecimiento de su estructura productiva, la reestructuración del tejido empresarial, la expansión de las capacidades humanas, la eliminación de inequidades sociales y una vinculación favorable e inteligente con el mercado mundial; un país que construya una adecuada integración regional, respetando su carácter pluricultural y multiétnico; un país competitivo que brinde iguales oportunidades a grandes, medianos y pequeños productores; un país en el que se eliminen las transferencias injustas de recursos públicos en beneficio de los grupos de poder; un país que cuente con un estado solidario, descentralizado y moderno, que fomente la ética en la gestión pública, la transparencia de la información, la rendición de cuentas y la veeduría ciudadana.

**El Plan Nacional de Desarrollo Social y Productivo tendrá los siguientes ejes temáticos:**

**TRANSFORMACIÓN ECONÓMICO – PRODUCTIVA:** El objetivo es definir una política económica orientada al crecimiento con equidad, basada en la generación de empleo para impulsar la inclusión social y el desarrollo humano sostenible; el fomento de la productividad y de la inversión para todos/as, así como a una competitividad real que no se base en el deterioro de las condiciones sociales ni ambientales, sino en la incorporación del progreso tecnológico.

Para ello se requiere ubicar las ramas altamente generadoras de empleo y de valor agregado; determinar funciones de producción tipo; determinar componentes de oferta y demanda total. A largo plazo se profundizará la modelización a través de la actualización de la matriz de contabilidad social y la elaboración de un nuevo modelo de equilibrio general que permita integrar lo macroeconómico con lo social.

1. Desarrollo Rural, con miras a eliminar la brecha urbano-rural y fomentar la soberanía alimentaria: agricultura, ganadería y pesca.
2. El turismo como elemento clave en la generación de empleo y en la redistribución del ingreso y la riqueza: hoteles y restaurantes.
3. Manufactura (industrias de alimentos y otras agroindustrias; textiles y cuero; madera y productos de madera; química, caucho y plástico; productos minerales no metálicos; metales comunes y productos elaborados de metal; maquinaria y equipo; equipo de transporte).
4. Construcción (pública y privada) y alquiler de vivienda.
5. Comercio al por mayor y por menor.
6. Transporte y almacenamiento.
7. Intermediación financiera y seguros.
8. Petróleo.
9. Minería.
10. Electricidad.
11. Tecnologías de Información y Comunicación para el desarrollo.
12. Ciencia y Tecnología.

**TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO:** El objetivo básico es garantizar el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, con metas a nivel cantonal.

1. El derecho al trabajo y a condiciones laborales equitativas y satisfactorias.
2. El derecho a la seguridad social y al seguro social.
3. El derecho a la protección y asistencia a la familia.
4. El derecho a la alimentación.
5. El derecho a la vivienda.
6. El derecho a la educación.
7. El desarrollo científico y tecnológico.
8. El derecho al deporte y a la recreación.
9. Los derechos culturales.
10. El derecho a la salud física y mental.
11. El derecho a la prevención y protección contra riesgos y desastres naturales.

12. El derecho a un medio ambiente sano y el derecho al agua.
13. La igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
14. Los derechos humanos de las personas con discapacidad.
15. Los derechos de los niños, adolescentes y jóvenes.
16. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores.
17. Los derechos de los pueblos indígenas, afro ecuatorianos y montubios.
18. Los derechos de los migrantes.

En cuanto a la Ley de Educación, ésta se reformó de tal manera que en la actualidad los ecuatorianos contamos con un nuevo cuerpo legal que rige el sistema educativo, el mismo que se fundamenta en algunos principios y fines tales como la garantía del derecho humano a la educación, regula los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta Ley la educación superior, que se rige por su propia Ley y con la cual se articula de conformidad con la Constitución, la Ley y los actos de autoridad competente.

Los principios son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. La actividad educativa se desarrolla atendiendo los siguientes principios generales:

- a. **Universalidad.-** La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulado a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.
- b. **Educación para el cambio.-** Constituye instrumento de cambio y transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del País, de los proyectos de vida y de

la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de enseñanza aprendizaje y sujetos de derecho, se organiza sobre la base de los principios constitucionales.

- c. **Libertad.-** La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades.
- d. **Interés superior de los niños, niñas y adolescentes.-** Es decir, de las personas que no han cumplido los 18 años. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla.
- e. **Atención prioritaria.-** Atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad.
- f. **Desarrollo de procesos.-** La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida, adecuando los niveles educativos a los ciclos de vida de las personas, su desarrollo cognitivo, sus capacidades, su ámbito cultural, lingüístico, sus necesidades y las del país; atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son: jóvenes, mujeres, adultos mayores, pueblos indígenas y afro descendientes.
- g. **Aprendizaje permanente.-** La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida.
- h. **Interaprendizaje y multiaprendizaje.-** Como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo.
- i. **Educación en valores.-** La transmisión y práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad sexual y condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad, la justicia y la eliminación de discriminaciones.
- j. **Enfoque en derechos.-** La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad,

ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género.

- k. **Igualdad de condiciones.-** La igualdad de condiciones, de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, se implementarán medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad real en el ejercicio del derecho a la educación, sin discriminación.
- l. **Educación para la democracia.-** Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los Derechos Humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial.
- m. **Comunidad de aprendizaje.-** La concepción de la sociedad como un ente que aprende y enseña. La comunidad de aprendizaje como espacios de diálogo social e intercultural y comunión de aprendizajes y saberes.
- n. **Participación ciudadana.-** La participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva.
- o. **Corresponsabilidad.-** La corresponsabilidad y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del estado y el conjunto de la sociedad.
- p. **Motivación.-** El esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje. Comprende el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, factor esencial de la calidad de la educación.
- q. **Evaluación.-** La evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional.
- r. **Flexibilidad.-** Que permita adecuar la educación a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional y la diversidad cultural, para

asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto en sus conceptos como en sus contenidos, base científica - tecnológica y modelos de gestión.

- s. **Cultura de paz y solución de conflictos.-** El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución y las leyes.
- t. **Investigación y construcción permanente de conocimientos.-** Garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos; promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa.
- u. **Equidad e inclusión.-** Asegura a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente con prácticas y discursos de equidad, erradicando toda forma de discriminación.
- v. **Calidad y calidez.-** Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, que sea pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y, que incluya evaluaciones permanentes. Garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, por lo que la flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías a sus necesidades y realidades es fundamental. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que genere un clima escolar propicio en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- w. **Integralidad.-** Reconoce y promueve la relación entre cognición, reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disensión y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento, en interacción de estas dimensiones.
- x. **Laicismo.-** Se garantiza la ética laica, se respeta y mantiene la independencia frente a las religiones, cultos y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos y su proselitismo y adoctrinamiento, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa.



- y. **Interculturalidad y plurinacionalidad.-** Que orientan hacia la construcción de una sociedad plurinacional e intercultural. Se garantiza a los actores del Sistema el conocimiento, el reconocimiento, el respeto, la valoración, la recreación de las diferentes nacionalidades, culturas y pueblos que conforman el Ecuador y el mundo; así como sus saberes ancestrales, propugnando la unidad en la diversidad, propiciando el diálogo intercultural e intracultural, y propendiendo a la valoración de las formas y usos de las diferentes culturas que sean consonantes con los derechos humanos.
- z. **Identidad cultural.-** Garantiza el derecho de las personas a una educación que les permita construir y desarrollar su propia identidad cultural, su libertad de elección y adscripción identitaria, proveyendo a los y las estudiantes el espacio para la reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura.
- aa. **Plurilingüismo.-** El derecho de todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades a formarse en su propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural.
- bb. **Pluralismo político e ideológico.-** Garantiza un enfoque pluralista de las diversas corrientes e ideologías del pensamiento universal. Se prohíbe el adoctrinamiento y el proselitismo tanto en sus contenidos como en sus prácticas.
- cc. **Articulación.-** Establece la conexión, fluidez, gradación curricular entre niveles del sistema, desde lo macro hasta lo micro-curricular, con enlaces en los distintos niveles educativos y sistemas y subsistemas del País.
- dd. **Unicidad y apertura.-** El Sistema Educativo es único, articulado y rectorado por la Autoridad Educativa, guiado por una visión coherente del aprendizaje y reconoce las especificidades de nuestra sociedad diversa, intercultural y plurinacional.
- ee. **Obligatoriedad.-** Se establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel de educación inicial hasta el nivel de bachillerato o su equivalente.
- ff. **Gratuidad.-** Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impidan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo.
- gg. **Acceso y permanencia.-** Se garantiza el derecho a la educación en cualquier etapa o ciclo de la vida de una persona. Se garantiza su acceso, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

- hh. **Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.-** Se garantiza la transparencia en la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados y las acciones tomadas por los actores del Sistema Educativo, para determinar sus logros y debilidades, y sostener o mejorar dichos logros o corregir sus debilidades. Para el efecto, se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas.
- ii. **Escuelas saludables y seguras.-** El Estado garantiza, a través de diversas instancias, que las instituciones educativas son saludables y seguras. En ellas se garantiza la universalización y calidad de todos los servicios básicos y la atención de salud integral gratuita.
- ii. **Acuerdos de convivencia armónica.-** La educación tendrá como principio rector la formulación 189 de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa.
- kk. **Pertinencia.-** Para que la formación que reciben las y los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural y cultural en los ámbitos local, nacional y mundial.

El Plan Decenal de Educación es otra política implementada por el gobierno del presidente Dr. Luis Alfredo Palacios González y el Ministro de Educación Msc. Raúl Vallejo Corral, la misma que responde a algunos nudos críticos tales como: Acceso limitado a la educación y falta de equidad, baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto, infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural, dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema; para lo cual se ha propuesto un objetivo general: Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana; así como también objetivos estratégicos de la siguiente manera:

Marco Curricular: Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica contemporánea.

Marco de talento humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

Marco financiero y de gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.

Marco de rendición de cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo

Marco legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional

Dentro del propósito general del sistema educativo ecuatoriano, considera una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

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

Entre las funciones del Sistema Educativo Ecuatoriano están:

**Social.** Generar igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana, contribuir a la reducción y eliminación de la pobreza y a mejorar la equidad en la distribución de los recursos.

**Económica.** Fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia y la tecnología, y la innovación para generar mayor productividad y competitividad que contribuyan al desarrollo sustentable del país.

**Política.** Desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y responsabilidades para ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados.

**Cultural.** Incorporar contenidos culturales en la educación que promuevan en el sistema educativo el reconocimiento del carácter pluricultural y multiétnico del país, la interculturalidad el rescate del patrimonio cultural tangible e intangible, para consolidar la identidad nacional.

Para el cumplimiento del Plan Decenal de Educación se han planteado ocho políticas, que son:

### **Política 1**

#### **Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad**

**Justificación:** Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva, psicomotriz y desarrolla su identidad.

## **Proyecto: Educación infantil con calidad y calidez para niños y niñas de 0 a 5 años**

**Objetivo:** Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

### **Política 2**

#### **Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años**

**Justificación:** Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

#### **Proyecto: Universalización de la educación básica**

### **Política 3**

#### **Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente**

**Justificación:** Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

## **Proyecto: Bachillerato de calidad para la vida y el trabajo subproyectos**

**Objetivo:** Formar a los jóvenes con competencias que le permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

### **Política 4**

#### **Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa**

**Justificación:** La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

#### **Proyecto: Alfabetización y educación básica para adultos**

**Objetivo:** Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

### **Política 5**

#### **Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas**

**Justificación:** En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

## **Proyecto: Infraestructura de calidad para el sistema educativo nacional**

**Objetivo:** Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

### **Política 6**

#### **Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación**

**Justificación:** La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

#### **Proyecto: Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano**

#### **Objetivos**

Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas

### **Política 7**

#### **Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida**

**Justificación:** Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de

contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

**Proyecto: Nuevo sistema de formación docente, condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos**

**Objetivo:** Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

**Política 8**

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

**Justificación:** El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

**Objetivo:** Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

El Gobierno Nacional empeñado en el continuo mejoramiento profesional de los docentes del país, a través de la Dirección de Capacitación Docente, ha abierto un sistema de inscripciones a través de la página [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec), sección “Desarrollo Profesional Docente”. En este sitio se receptan inscripciones para los cursos que son impartidos por facilitadores de universidades del Ecuador, en diversos horarios



y sedes que se detallan al momento de la inscripción. Los cursos, que sirven para ascenso de categoría, méritos y desarrollo profesional, son parte del Programa de Formación Continua, que es ejecutado por la Dirección Nacional de Desarrollo Profesional (DINADEP) del Ministerio de Educación y forma parte del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo.

El programa de formación continua para docentes busca desarrollar 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. Mayor información en las respectivas direcciones provinciales de Educación o en [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec).

**La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-**, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente, de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos de Formación Docente, de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROME, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs. y ONGs., que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la

ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

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

Para dar cumplimiento a la Política Sexta del Plan Decenal de Educación, El Ministerio de Educación implanta con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero del 2009 el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias; el desempeño de los docentes; el desempeño de los estudiantes; y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

La evaluación es obligatoria a los docentes en servicio, en sus fases interna (cualitativa) y externa; se inicia con el objetivo de definir una muestra a nivel nacional de instituciones educativas que contienen el 25% de docentes.

**La evaluación interna:** consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará la última semana del mes de mayo en las instituciones seleccionadas.

En esta fase de evaluación interna, se aplicarán los siguientes instrumentos:

- a. Autoevaluación: permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- b. Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, del mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- c. Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- d. Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% de la calificación total.
- e. Evaluación por parte de los padres de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% de la calificación total.
- f. Observación de una hora clase: este procedimiento tendrá un peso de 15% de la calificación total.

Así como se realizó en el 2009 la evaluación interna obligatoria de la misma manera se continuará este proceso cada año y para el efecto se publicará en la página [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec) la lista de instituciones educativas cuyos docentes serán evaluados.

**La evaluación externa del desempeño docente:** consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del 30%, prueba de conocimientos

pedagógicos que tendrá un peso del 10% y una prueba de habilidades didácticas, que tendrá un peso del 10% de la calificación total.

Hay tres tipos de pruebas de conocimientos específicos: para docentes de educación inicial; docentes que dictan clases de segundo a séptimo años de educación básica y bachillerato.

Las pruebas para los docentes de educación inicial tendrán los siguientes bloques: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal, Primeros auxilios, Literatura Infantil, Cultura estética.

Las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tendrán los siguientes bloques: lenguaje y comunicación, matemática, estudios sociales, ciencias naturales.

Las pruebas para docentes de octavo a décimo años y bachillerato contendrán los bloques propios de la especialidad que dictan, así por ejemplo para los docentes de matemática las pruebas contendrán los siguientes bloques: estadística, geometría, algebra, trigonometría, teoría de conjuntos y probabilidades.

Para los docentes de los tres niveles de Educación Intercultural Bilingüe el esquema de evaluación será el mismo, y se agregará un bloque sobre conocimientos de lengua y cultura indígena.

Además se aplicará una prueba de Pedagogía que incluirá bloques de preguntas sobre: paradigmas educativos, teorías pedagógicas, teorías del aprendizaje humano, diseño y planificación curricular, diseño de proyectos educativos institucionales y de aula, investigación educativa, filosofía de la educación, legislación educativa e informática educativa.

La prueba sobre didáctica versará sobre temas generales de esta ciencia y se incluirá un bloque sobre lectura crítica.

La evaluación externa se aplicará de manera obligatoria a los docentes que sean parte de la muestra mencionada, que tengan más de un año de servicio en el Magisterio fiscal, (solo docentes con nombramiento).

Resultados de la evaluación docente: los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 90% (nivel excelente) accederán a becas o pasantías, serán maestros en programas de capacitación, y recibirán un estímulo económico cada año, hasta la nueva evaluación que será después de cuatro años.

Los docentes que obtengan una evaluación final mayor a 81%, y menor o igual a 90% (nivel muy bueno) accederán a becas o pasantías, serán maestros tutores y evaluadores, recibirán estímulo económico cada año hasta la nueva evaluación luego de cuatro años.

Los docentes que se ubiquen en nivel bueno, es decir que tengan un puntaje final entre 61% y 80%, recibirán acompañamiento ocasional y se someterán a evaluación cada dos años.

Los docentes que se ubiquen en el nivel insatisfactorio, es decir que tengan un puntaje final menor al 60% de la calificación total, tendrán una oportunidad adicional para someterse a una nueva evaluación, después de un programa de un año de capacitación, al que deberá asistir de manera obligatoria, y que le ofrecerá el Ministerio de Educación gratuitamente.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico - pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

### 3.2.5 Síntesis

El contexto laboral donde el docente desarrolla las actividades pedagógicas, se encuentra influenciado por el entorno educativo, se puede decir que somos un país donde la educación es un derecho de la persona y en sí mismo, es un servicio público con función social.

Se perciben falencias en el entorno educativo, puesto que se encuentran personas sin ningún conocimiento académico en nuestras comunidades. Lo anterior lleva a pensar, en la falta de un equipo interdisciplinario que se encargue de dar soluciones en función de nuestra sociedad y de una u otra manera hacer aportes para el desarrollo educativo.

El contexto educativo es la serie de elementos y factores que favorecen o en su caso, obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar, ya que está determinado por el nivel sociocultural. Para los maestros que están al frente de un grupo es de vital importancia conocer el tipo de contexto en el cual sus alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos. Por ejemplo, aunque existen los mismos planes y programas de estudio para las asignaturas de educación básica, no se abordan de la misma manera en una comunidad rural y una urbana, en una escuela particular a una pública, en una zona montañosa a una costera.

Es importante hacer las adecuaciones pertinentes y necesarias de acuerdo al nivel y tipo de población (así como la ideología predominante o cultura) para sacar provecho de los contenidos escolares.

### 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

#### 3.3.1 Definición

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial, como proceso formal, pero las instituciones particulares van dando cursos a sus maestros, en lo fiscal, el Estado desde el Ministerio de Educación exige cursos para ascenso de categoría. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos, el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas.

Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas, donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar<sup>7</sup>. Es necesario, hacer referencia también de forma especial a la formación docente continua, la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, y debe tomar a esa misma práctica como eje formativo.

Por otra parte, es necesario puntualizar que el concepto de “formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiendo a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber-pensar,

---

<sup>7</sup> GIMENO SACRISTÁN, J., “Profesionalización docente y cambio educativo”. En Alliaud, A. Y Duschtzky, L. (compiladoras), Maestros práctica y transformación escolar. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires 1992.

ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Concierno a la relación del saber con la práctica y toma en cuenta la transformación de las representaciones e identificaciones en el sujeto que se forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientando el proceso mediante una lógica de estructuración, no de acumulación.

Desde este concepto es necesario significar el término “prácticas de formación”. Para E. L. Achilli “La formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes”<sup>8</sup>. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación de formadores debe procurar formar individuos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto fundante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante de prácticas docentes. En palabras de Porge, la mirada “es convocada como modo de inserción de lo subjetivo en lo visible”<sup>9</sup>. Toledo Hermosillo “añade que el referirse a mirada alude no sólo a lo visible, sino a la función construida, que al mismo tiempo que deja ver, esconde”<sup>10</sup>.

La mirada proveniente de la epistemología implícita en el profesor es resultante de las vivencias culturales inscriptas en la subjetividad docente que conforman la base epistémica y filosófica que sustenta concepciones acerca del conocimiento, las actitudes cognoscitivas, las clases de explicación de la realidad que construyen las culturas y las relaciones entre éstas y los saberes, constituyendo la base valorativa.

---

<sup>8</sup> CHILLI, E. L. (2000): Investigación y formación docente, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde Editor.

<sup>9</sup> PORGE, E. (1993): Citado por TOLEDO HERMOSILLO, M. E.: “La investigación educativa y la formación de docentes”, Revista Contextos, p.17, Apunte de la Especialización en Educación Superior, UNSL.

<sup>10</sup> TOLEDO HERMOSILLO, M. E. (1993): “La investigación educativa y la formación de docentes”, Revista Contextos, p. 17, Apunte de la Especialización en Educación Superior, UNSL.



Los refuerzos epistemológicos producidos a lo largo de la “biografía” de la configuración docente se exteriorizan en las concepciones y prácticas de enseñanza. Por ello el tratamiento de las creencias sobre el conocimiento y de la ciencia merece relevancia especial cuando se piensan los procesos de formación docente.

Saleme de Bournichon, identifica al docente con un peón en un tablero de ajedrez y afirma que si éste no está consciente de su capacidad de jaquear al rey, no lo hace. Al igual que el utensilio, un docente que se configura como peón de la cultura se convierte en un sujeto que no domina estrategias de conocimiento, aunque en el terreno pragmático pueda aparentemente resolver situaciones concretas.

Así, el docente peón de cultura no logra acceder él mismo ni conducir a sus alumnos a la raíz de la problemática de su campo. En realidad está “condenado” a no enseñar más que lo que le enseñaron y de la misma forma en la que lo hicieron. Si la actitud epistémica de hacerse preguntas, más que buscar respuestas estuviera incorporada en su subjetividad, le sería factible interpelar sus objetos de conocimiento y al conocimiento mismo como otro objeto más de conocimiento. Es preciso provocar el pliegue que le permita una nueva praxis informada y crítica, para sustentar intervenciones didácticas que provoquen la ruptura del “círculo vicioso”.

Según Susana Barco, “El acto educativo constituye una acción de intervención, en el que la enseñanza entendida como acción y materializada en la práctica docente es una acción estratégica”<sup>11</sup> que pone en juego lo que la escuela y el docente consideran como contenido necesario para el alumno.

Referirse a las intervenciones permite entender y atender a los fundamentos de todo proyecto de enseñanza, que dirigen resoluciones fundadas en relación con el qué, cómo y por qué enseñar, respondidas según la concepción política, pedagógica y epistemológica del docente, señalando diferentes posturas frente a los saberes, vinculándolo a las acciones.

---

<sup>11</sup> BARCO DE SURGHI, Susana, y PÉREZ, V. (1999): La intervención docente, la transposición didáctica y el conocimiento escolar. Fundamentos - Documentos de trabajo. Programa de Capacitación para Docentes de 3 ° ciclo de EGB para la DGC y E. Documento base n° 1, Universidad Nacional de Mar del Plata. Documento de la Especialización en Docencia Universitaria, UNSL.

Así, el vínculo que el docente establece con los alumnos para relacionarlos con el conocimiento revela sus lazos personales con el saber que enseña. Si el currículo propicia la reflexión sobre las intervenciones configura al futuro formador en una praxis continua y concreta que explora, modifica y adecua a los problemas, y que a su vez problematiza las situaciones que se generan. Intervenir supone propuestas de resolución de la enseñanza sobre la base de un proyecto reflexionado y negociado constantemente, a contrato, y la posibilidad de preocuparse o no por estos aspectos inscribe profundas diferencias en la subjetividad del docente en formación.

La mediación entre el conocimiento y los sujetos que aprenden constituye la posibilidad del docente de aparecer en la intervención. Debe decidir qué saberes identificar, y considerar la distancia que éstos presentan con los conocimientos de los alumnos. La enseñanza se concibe así como acto de comunicación específica, un proceso social que depende de los conocimientos, actitudes e intereses sociales, no sólo del conocimiento y habilidades científicas. Pensar en la acción docente desde este paradigma implica “olvidarse” de viejas concepciones de enseñanza. El docente no “trasmite” el conocimiento, sino que lo comunica intencionalmente. Las características que le otorgue a la comunicación dependerán de su propia concepción del saber, reflejándose en la modalidad de enseñanza, en la clase de contenidos que escoge y en el tipo de relaciones entre los mismos que privilegie. Por esto el análisis epistemológico se constituye en una herramienta que contribuye a la reorientación y a la superación de las prácticas docentes.

Como la educación es indeclinable en la manera de pensar y en el saber, el docente se encuentra condicionado por los obstáculos “transferidos” y entrenamientos específicos, que forman parte del tejido de sus saberes cotidianos, lo que favorece la función reproductora de la educación. Los formadores suelen, bajo estas prácticas, ser sujetos con una subjetividad “normativizada”, disciplinada, pobres de impulsos transformadores y desposeídos de capacidad crítica. Resulta imperativo, por lo tanto el tránsito a una concepción de formación “desnormativizada”, que haga factible el pasaje desde “peón de la cultura” a “agente de la cultura” y el análisis epistemológico se convierte en la herramienta privilegiada de ese cambio.

### 3.3.2 Competencias profesionales

Para precisar las competencias profesionales, es necesario analizar por separado estas denominaciones, así se tiene que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional, incumbencia para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, suficiencia que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Los diferentes enfoques no tienen que ser la justificación simple de dicha diversidad conceptual. Estamos obligados a realizar una aquilatación conceptual para poder abordar las implicaciones derivadas de las competencias en el campo de la formación profesional y ocupacional hoy, así tenemos:

La competencia es el “Conjunto estabilizado de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984:122).

“Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida” (FEU, 1984).

“La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985).

“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985).

“La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985).

“La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye

también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” (MSC, 1985).

“La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” (NVCQ, 1985).

“Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991).

“Conjunto de conocimientos, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada” (Gilbert y Parlier, 1992).

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).

Las definiciones sobre competencias citadas pone de manifiesto que el concepto de competencia actualmente posee un atractivo singular: la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo. De manera que, más que un concepto operativo es un concepto en vía de fabricación.

Pero más allá de esta dificultad, es necesario concretar y llegar a algunos puntos de síntesis de definición para efectos del presente estudio investigativo.

La competencia posee una característica que comporta todo *un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados*, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen “capaz de” actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad,

erigiéndose el proceso de “capacitación” clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es “ser capaz” y otra bien distinta es “ser competente”.

De hecho, varias definiciones así lo resaltan, desde el dominio, posesión, etc. de tales características de forma integral para llegar a ser capaz o disponer de la capacidad de saber actuar. Estamos ante un equipamiento profesional o recursos necesarios para tal actividad. Con ello llegamos a que las competencias implican a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente. Hay que partir de la capacidad para llegar a la competencia.

Respecto a la primera, indica que “es preferible verla como una triangulación perfecta que construye un sólo polígono; desde esta perspectiva el punto de mira ya se puede dirigir más a un lado u otro del triángulo porque siempre estaremos atrapados por la presión presencial de los otros lados. Si vamos más adelante, tendremos que aceptar que las competencias también son el producto de una serie de factores distintos entre sí, pero en perfecta comunicación. Gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje. A su vez, la o las competencias logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente: logro de más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona.

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

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer; aprender a hacer; aprender a vivir juntos, aprender a ser.

- *Aprender a conocer*, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

- *Aprender a hacer* a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.
- *Aprender a vivir* juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- *Aprender a ser* para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

El concepto de educación a lo largo de la vida es la llave para entrar en el siglo XXI. Ese concepto va más allá de la distinción tradicional entre educación primera y educación permanente y coincide con otra noción formulada a menudo: la de sociedad educativa en la que todo puede ser ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo.

Con este nuevo rostro, la educación permanente se concibe como algo que va mucho más allá de lo que hoy ya se practica, particularmente en los países desarrollados, a saber, las actividades de nivelación, de perfeccionamiento y de conversión y promoción profesionales de los adultos. Ahora se trata de que ofrezca la posibilidad de recibir

educación a todos, y ello con fines múltiples, lo mismo si se trata de brindar una segunda o tercera ocasión educativa o de satisfacer la sed de conocimientos, de belleza o de superación personal que de perfeccionar y ampliar los tipos de formación estrictamente vinculados con las exigencias de la vida profesional, incluidos los de formación práctica.

En síntesis, la educación a lo largo de la vida debe aprovechar todas las posibilidades que ofrece la sociedad, por lo que se debe puntualizar algunos lineamientos fundamentales:

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

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

Para poseer mayor conocimiento sobre las competencias profesionales docentes, es necesario tomar en consideración a Perrenoud, quien propone las siguientes:

1. Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje.
2. Administrar la progresión de los aprendizajes.
3. Concebir y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación.
4. Envolver a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.

5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la administración de la escuela.
7. Informar y envolver a los pares.
8. Utilizar nuevas tecnologías.
9. Enfrentar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Administrar su propia formación continua.

El desarrollo de una competencia, va más allá de la simple memorización o aplicación de conocimientos de forma instrumental en situaciones dadas. La competencia implica la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones de la vida real, exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar previendo la acción y sus contingencias. Es decir, reflexionar sobre la acción y saber actuar ante situaciones imprevistas o contingentes.

El enfoque por competencias, en la actualidad, representa retos importantes para la docencia y el proceso E-A, en virtud de que implica el rompimiento con prácticas, formas de ser, pensar y sentir desde una racionalidad en la que se concibe que la función de la escuela es enseñar (acumular saber), para reproducir formas de vida, cultura e ideología de la sociedad dominante, a través de un Sistema Educativo que pondera los programas de estudios cargados de contenidos y la enseñanza de la teoría sin la práctica.

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

La actual sociedad de la información, caracterizada por el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la ciencia y la nueva economía global.

El impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo y sus omnipresentes, imprescindibles y poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda



revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también, y muy especialmente, al mundo educativo. Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de todo, que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento.

Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo:

- Ante la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio.
- Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas de TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos.
- Todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas (que entre otras cosas incluye la alfabetización digital), las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos y las metodologías que se utilizan. Se va perfilando un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general.
- Aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio, que liberan a los estudiantes y profesores de las exigencias de coincidencia en el tiempo y en el

espacio, y facilitan así el acceso a la formación en cualquier circunstancia a lo largo de toda la vida. Los nuevos sistemas de formación on-line (aprovechando los recursos informáticos y el ciberespacio) mejoran con mucho las prestaciones de la enseñanza a distancia tradicional, que solamente disponía del correo, el teléfono y la radiotelevisión como canales de comunicación y difusión de los recursos didácticos audiovisuales y en papel.

- Y por supuesto todo ello exige nuevas competencias profesionales para los formadores.

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y competencias digitales. No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los docentes no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de

las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

### 3.3.6 Síntesis

La evolución acelerada que experimenta la sociedad actual, exige al docente un nuevo perfil profesional que debe estar fundamentado en competencias, las cuales se plantean como una alternativa para el diseño curricular, que involucra aspectos como una metodología en la cual se pondera el saber hacer, visto no desde un enfoque conductista que se limita al desarrollo de acciones o tareas, que tengan una evidencia medible, cuantificable y observable, sino que tiene su fundamento en los principios constructivistas y del aprendizaje significativo; no es el hacer por hacer, o conocer simplemente como acumulación de saberes.

Es un saber hacer en la práctica, pero motivado en un aprendizaje significativo que se transfiere a situaciones de la vida real y que implica la resolución de problemas en la práctica. Estas nuevas exigencias hacen que el docente cambie su mentalidad en cuanto a su formación, desterrando la formación académica terminada e insertándose en la formación continua como respuesta a las múltiples exigencias que presenta el avance científico tecnológico en la actualidad.

No basta reunir los requisitos necesarios para ser docente, no basta con acumular una experiencia, las posibilidades de éxito pedagógico encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad que tiene el docente para afianzar los principios y valores humanos y proyectarlos al futuro.

Enseñar significa comprometerse a mejorar la vida de los demás y es ante todo una cuestión de amor.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la Investigación**

Para la consecución de este trabajo investigativo, se utilizó el diseño mixto, ya que es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.” (Teddle y Tashakkori 2003; Cresswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinnell, 2005) citados en Hernández, Fernández – Collado, & Baptista (2006).

El enfoque metodológico, fue complementado con el análisis descriptivo-explicativo; en el caso de la descripción, “(...) su objetivo fue describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad” y para el explicativo, (...) “tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables.” (Marqués Graells, 2009).

El método utilizado, fue el descriptivo, puesto que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Dankhe, 1989). En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

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

Los participantes de esta investigación fueron los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

El segmento a investigar fue asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, a través del EVA.

Los participantes investigados poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes)
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, o que ya no estén trabajando en la docencia.
- Docentes egresados en el periodo 2005-2010
- Investigadora: Hna. María Hortencia Rosero Sahona

### 4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

#### 4.3.1 Técnicas

Para la recolección de datos en esta investigación, se aplicó la siguiente técnica:

**La técnica documental:** que ha permitido la recopilación de información y elaborar el marco teórico conceptual.

**La técnica de la encuesta:** la misma que permitió compilar toda la información de campo sobre la temática motivo de estudio.

#### 4.3.2 Instrumentos

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

El cuestionario, es uno de los instrumentos que más utiliza la investigación social. Por lo que, Hernández & otros (2006) expresan que “(...) consiste en un grupo de preguntas de una o más variables a medir.” Los cuestionarios (instrumentos de investigación) que se utilizaron en la presente investigación son dos:

1. Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005).

2. Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar), adaptado de la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005).

Se entregó además una ficha inicial de contactos, una solicitud de autorización para los empleadores y una ficha para el ingreso de datos actualizados de los titulados.

#### **4.4 Recursos:**

##### **4.4.1 Humanos**

#### **La Nómina de los doce titulados a investigar son los siguientes:**

1. Sntaxi Sangoquiza José María
2. Suquilanda Agila Esperanza Genoveva (no encuestada)
3. Tamayo Constante Rita del Pilar
4. Tapia Barros Rosa Griselda
5. Tapia Morales Haydee Verónica
6. Tasiguano Suquillo Sara Gabriela
7. Tates Castillo Genny Genoveva
8. Tejada Molina Concepción Elizabeth
9. Terán Troya María Belén
10. Tetreaul Brigitte Marie Louise
11. Tigua Rodríguez Narcisa Guadalupe
12. Tintín Cuasapaz Juan Antonio

##### **4.4.2 Institucionales**

#### **Nómina de cuatro instituciones a las que se aplicó el cuestionario a empleadores:**

1. Unidad Educativa “Johannes Bauer”
2. Colegio Nacional Técnico “Vicente Rocafuerte”
3. Unidad Educativa Particular “Miguel de Cervantes Saavedra”
4. Colegio “Francés de Quito”

### **Autoridades de la Universidad:**

UTPL: Centros Asociados de la Universidad Técnica Particular de Loja

### **Nómina de instituciones públicas:**

CNT: Corporación Nacional de Telecomunicaciones

CNE: Consejo Nacional Electoral

#### **4.4.3 Materiales**

- **Ficha inicial de contactos.-** Este instrumento fue proporcionado por la UTPL, para proceder a localizar y contactar a los titulados a quienes se les realizó el cuestionario.
- **Oficio dirigido al Rector/Director del Centro Educativo.-** Este documento se utilizó para solicitar autorización y realizar el respectivo cuestionario a los titulados.
- **Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.-** Este cuestionario recopila información para evaluar la situación laboral de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- **Cuestionario para Empleadores.-** Este cuestionario tiene la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda.
- **Formato para llenar datos generales de los titulados.-** Este formulario tiene la finalidad de actualizar los datos de los titulados a investigarse con relación a:
  - Apellidos y nombres completos
  - Institución/empresa en la que trabaja
  - Dirección domiciliaria
  - Teléfono (trabajo y empresa)
  - Email.
- **Formato para ingreso de datos.-** Este formato tiene la finalidad de ingresar los datos de las dos encuestas realizadas, para su posterior análisis.
- **Tablas de tabulación.-** Utilizados para consolidar los resultados de la investigación
- **Cámara fotográfica.-** Utilizada para respaldar la investigación y formar el documento anexo.



#### 4.4.4 Económicos

Los recursos económicos invertidos en el presente trabajo Investigativo son \$853,80

Matrícula	\$350,00
Tasa de verificación de expedientes	200,00
Movilización	80,00
Copias	30,00
Dispositivos	28,00
Teléfono	20,00
Cartuchos impresora	85,00
Fotografías	15,00
Tesis empastada y anillados	45,80
<b>Total</b>	<b>\$853,80</b>

#### 4.5 Procedimiento

El trabajo de investigación titulado, “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, constituye una temática de vital importancia, no sólo por el significado personal como egresados de la UTPL, sino para la universidad como institución en continua búsqueda de mejores caminos que le permitan llevar a cabalidad su misión y visión al servicio de la sociedad en que vivimos.

Luego de la primera asesoría del programa de investigación, realizada el 13 de noviembre de 2010, en la doblemente universitaria ciudad de Loja, se dio a conocer la temática a investigar, la misma que deberíamos realizarla como requisito de graduación. De igual forma se entregó una guía, en donde de forma resumida se especifican los lineamientos a los que debemos sujetarnos para la consecución del trabajo dentro de un tiempo y plazo determinado. Se nos indicó además que el segmento a investigar (Titulados) sería de máximo diez personas, las mismas que serían asignadas por el

equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, en los primeros días de diciembre 2010, de acuerdo a nuestro lugar de residencia y publicados a través del EVA, recurso tecnológico que a su vez nos mantendría informados en relación al programa de egresados, así como también viabilizaría la comunicación tanto con tutores como con compañeros de tesis. Así mismo, se nos sugirió mientras esperábamos la lista asignada, que avancemos en la elaboración de la Introducción y el Capítulo 1 del Marco Teórico.

Posterior a la Primera Asesoría del Plan de investigación en la Ciudad de Loja, todos los egresados retornamos a nuestros lugares de residencia, en espera de recibir la nómina de titulados a investigar, lamentablemente y a pesar de la buena predisposición de la universidad, ésta llegó mucho tiempo después del acordado, dificultando poder localizar a los titulados y aplicar los cuestionarios en el tiempo programado.

Una vez recibida la lista de los titulados asignados así como los formatos de cuestionarios, y oficio, se procedió inmediatamente a la localización de los encuestados. Lo que resultó difícil, debido en primera instancia a que los datos proporcionados por la universidad, estaban desactualizados en muchos de los casos, o simplemente no habían, razón por la cual se recurrió a entidades como: Centro Regional Quito, Centro Asociado San Rafael, Registro Civil y Dirección Provincial de Educación.

En lo que tiene que ver con la colaboración de los centros asociados se deja constancia que esta fue negativa, falencia presente y que se debería superar en la perspectiva de alcanzar los objetivos propuestos, sin embargo fueron los primeros en presentar dificultades, ya que se negaba cualquier tipo de información sobre la ubicación de titulados y en el caso de hacerlo lo realizaban con mala voluntad. No así las instituciones públicas de quienes menos se esperaba, pues muy amablemente aportaron datos importantes para localizar a los encuestados. Sin embargo y a pesar de ello, la perseverancia dio sus frutos, ya que de los doce titulados asignados, tras muchos intentos, se localizó a diez. Con mucho pesar deja constancia de que algunos de los encuestados localizados, no tuvieron la disposición para colaborar con la investigación, mostrándose indiferentes, molestos y hasta agresivos. Sin lugar a duda que fueron momentos difíciles y a hasta desalentadores. Es necesario señalar que esto no sucedió

con todos, ya que al conocer la temática y el beneficio que a través de ésta investigación se obtendría, algunos titulados se dispusieron a contestar el cuestionario diligentemente. Y qué decir de la disposición y cordialidad con que las autoridades a quienes estaba dirigido el segundo cuestionario, lo respondieron tan prestamente y con la mayor colaboración posible.

Recopilada la información en los cuestionarios, se procedió al ingreso de datos según el anexo 9 de la guía didáctica, al formato de Excel, enviado por la UTPL, a través del EVA y posterior elaboración de tablas estadísticas, para el análisis respectivo.

Es necesario señalar antes de iniciar con el análisis de resultados, que se patentiza la formal gratitud al Dr. Fabián Jaramillo, Lcda. Tania Valdivieso y Dra. Rocío Apunte, quienes empeñadamente acompañaron este proceso y a muchos de los compañeros que a través del Sistema EVA, ofrecieron aliento y esperanza, en momentos en que parecía ya no haberla.

Compartir experiencias y búsquedas hacia un mismo objetivo, enriquecen y establecen lazos, que recordaremos toda la vida.

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

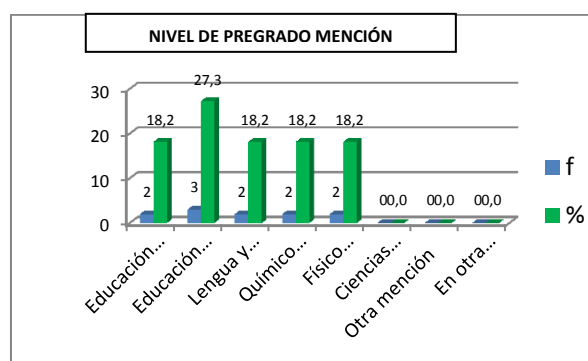
### 5.1 Caracterización sociodemográfica

#### P.1. Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación 2005-2010

Tabla N° 1

NIVEL DE PREGRADO MENCIÓN	f	%
Educación Infantil	2	18,2
Educación Básica	3	27,3
Lengua y Literatura	2	18,2
Químico Biológicas	2	18,2
Físico Matemáticas	2	18,2
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

Gráfico N° 1



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

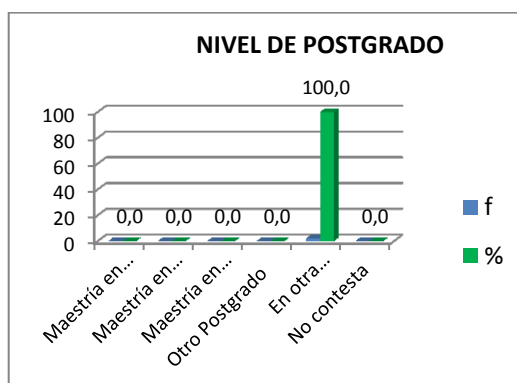
De acuerdo a la información que nos proporciona la tabla y el gráfico No. 1 del grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en la UTPL el 27,3% afirman que la mención es en Educación Básica. Mientras que el 18,2% tienen mención en Educación Infantil, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Físico Matemáticas.

#### Nivel de Postgrado (Maestría/Doctorado PhD)

Tabla N° 2

NIVEL DE POSTGRADO Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	2	100,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

Gráfico N° 2



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

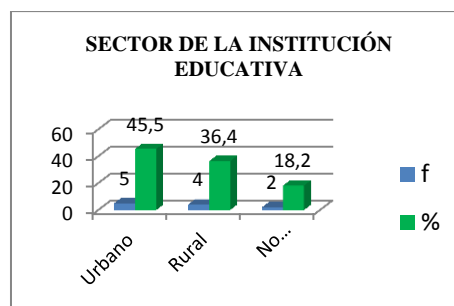
Con respecto al nivel de Postgrado, solamente dos de los titulados investigados que corresponde al 100% tienen este tipo de estudios en otras universidades. Uno de ellos realizó una Maestría en Sistemas en la Universidad Central del Ecuador y el otro en Docencia Universitaria y Administración Educativa en la Universidad Indoamerica. Una de las razones que expusieron los titulados para no continuar sus estudios fue por su trabajo y por falta de tiempo, su situación económica o porque hoy muchos de ellos tienen obligaciones en su hogar.

**P.2a. Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

**Tabla N°3**

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Urbano	5	45,5
Rural	4	36,4
No contesta	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 3**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

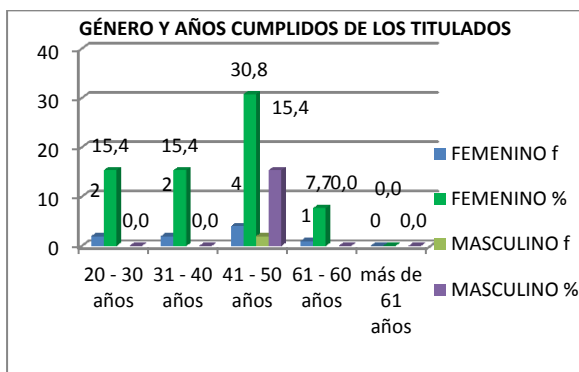
Los datos que nos proporciona la tabla y el gráfico No. 3, podemos obtener el siguiente análisis: El 45,5% de titulados trabajan en zonas urbanas, el 36,4% en zonas rurales y el 18,2% no contesta. Generalmente en las zonas urbanas se encuentran la mayor parte de instituciones particulares privadas y un porcentaje mínimo en zonas rurales, de hecho gran parte de los titulados que trabajan en zonas urbanas, pertenecen a instituciones privadas y quienes por lo general trabajan en zonas rurales lo hacen en instituciones fiscales.

### A.1. – A.2. Edad y Género de los titulados

Tabla N° 4

Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
Edad					
20 - 30 años	2	15,4		0,0	2
31 - 40 años	2	15,4		0,0	2
41 - 50 años	4	30,8	2	15,4	6
61 - 60 años	1	7,7		0,0	1
más de 61 años	0	0,0		0,0	0

Gráfico N° 4



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

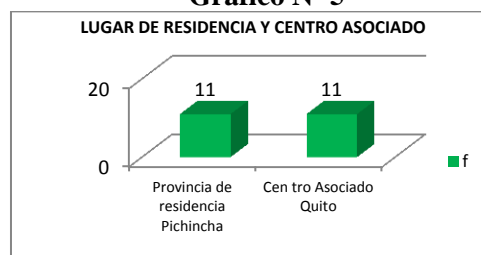
En lo que respecta a la edad de los titulados, el 30,8% se encuentran entre 41 a 50 años, el 15,4% fluctúan entre 20 a 40 años, solamente el 7,7% están entre los 60 a 61 años. Además se debe puntualizar que la mayoría corresponden al género femenino. Hoy más que nunca la mujer busca independizarse, realizarse, no sólo como madre de familia, sino también como profesional, que mejor si lo hacen desde la docencia, convirtiendo su trabajo en un semillero de amor, libertad, justicia e igualdad.

### A.3. – A.4. Provincia de residencia y Centro Asociado

Tabla N° 5

LUGAR DE RESIDENCIA Y CENTRO ASOCIADO DE LOS TITULADOS	f
Provincia de residencia Pichincha	11
Centro Asociado Quito	11

Gráfico N° 5



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

La presente tabla estadística permite sostener que todos los investigados tienen su lugar de residencia en Pichincha; gracias a que culminaron sus estudios su trabajo ha sido estable y no han tenido que cambiar de residencia; todos pertenecen al Centro Asociado de Quito.

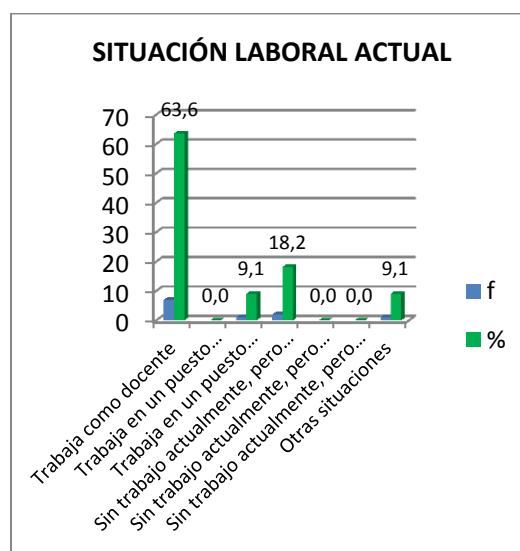
## 5.2 Situación laboral

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

Tabla N°6

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	7	63,6
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia		0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	9,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	2	18,2
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		0,0
Otras situaciones	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

Gráfico N° 6



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

Según los datos que nos proporciona la tabla y el gráfico No. 6, podemos obtener el siguiente análisis: El 63,6% de los titulados están ejerciendo la docencia, el 18,2% de los titulados no están trabajando, manifestaron que por el momento quieren dedicarse a sus familias, el 9,1% trabaja en un puesto no relacionado con la misma, el 9,1% en cambio trabaja en una fundación que se dedican a la atención de personas discapacitadas. Es importante mencionar que los profesionales que se encuentran ejerciendo la docencia, lo hacen en instituciones prestigiosas de la ciudad de Quito, lo cual podemos afirmar como la mayoría lo dijeron de la eficiencia y prestigio de la

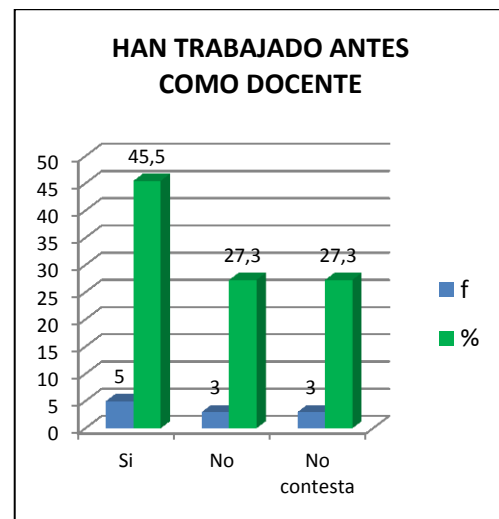
universidad donde se prepararon, lo cual nos brinda confianza y aliento a quienes seguimos este camino.

**P.2b. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes.**

**Tabla N° 7**

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	5	45,5
No	3	27,3
No contesta	3	27,3
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 7**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

Los datos obtenidos de la tabla y del gráfico No. 7, nos permiten dar el siguiente análisis: El 45,5% de titulados sea que estén ejerciendo la docencia o no, han trabajado en algún momento como docentes, esto significa que en la gran mayoría, los titulados buscaron seguir con su carrera, obteniendo el título universitario, para ofrecer un mejor servicio como profesionales, mejorar su calidad de vida y reafirmar su vocación como docentes.

En cambio el 27,3% de titulados no ha trabajado ni está trabajando como docente, por opción personal o porque tuvieron otras oportunidades de trabajo y por último el 27,3% no da contestación por diversos motivos.

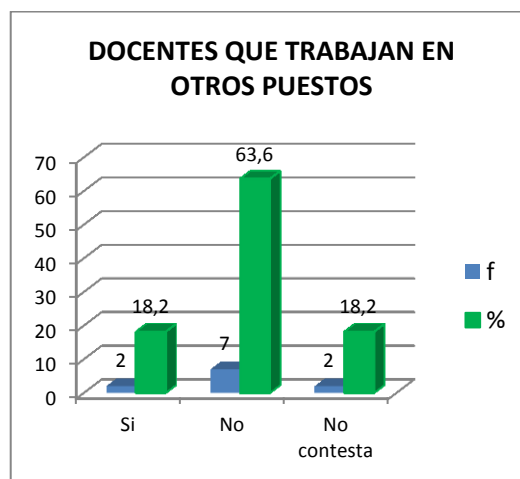


**P.2c Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.**

**Tabla N° 8**

<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	2	18,2
No	7	63,6
No contesta	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 8**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

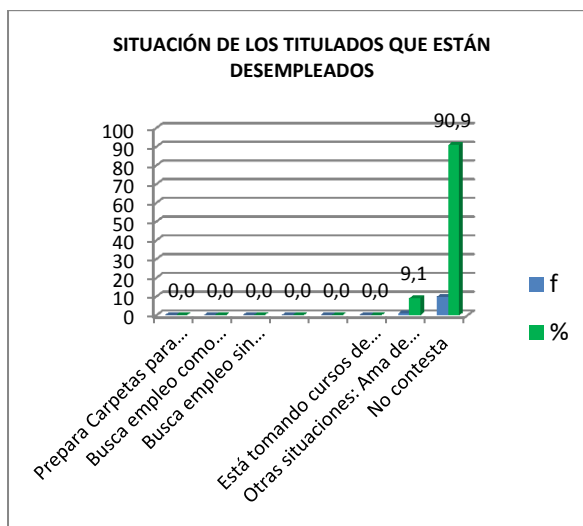
Según los datos que nos proporcionan la tabla y el gráfico No. 8, podemos obtener el siguiente análisis: El 63,6% de titulados se encuentran ejerciendo la docencia, y en la especialidad en la que se titularon, que gracias a que culminaron su carrera el trabajo en el que se desempeñan es fijo y estable, se encuentran satisfactoriamente realizados como personas y como profesionales, un 18,2% en cambio se encuentra trabajando en otro lugar no relacionado con la docencia, porque se les presentó mejores oportunidades de trabajo y de ingresos económicos para su familia, el otro 18,2 prefiere no contestar.

**P.2d Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados.**

**Tabla N° 9**

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas	0	0,0
Busca empleo sin restricciones	0	0,0
Continúa estudiando	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones: Ama de casa por decisión personal	1	9,1
No contesta	10	90,9
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 9**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

La situación que refleja mejor el entorno laboral del grupo de investigados, el 9,1% señala que tiene otras situaciones: Ama de casa por decisión personal, en tanto que el 90,9% no contestan a la interrogante, el motivo es que todos están trabajando de manera estable, se sienten muy contentos y realizados como personas y como profesionales, no desean cambiar, ni tampoco buscar otro trabajo.

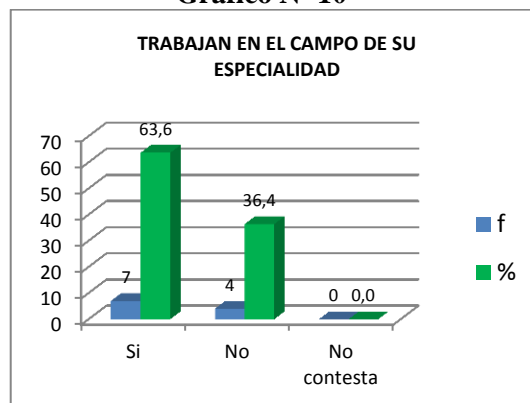
Otra de las cosas que refleja la situación laboral de los titulados es la organización de la instituciones educativas donde ellos están prestando sus servicios es que las autoridades aplican estrategias que ayudan a mejorar la calidad educativa y el ambiente laboral satisfactorio.

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

**Tabla N° 10**

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	7	63,6
No	4	36,4
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 10**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

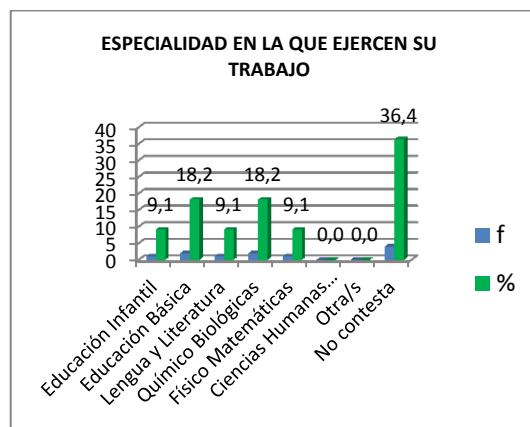
Con respecto a conocer si los titulados trabajan o han trabajado en su especialidad, se establece que el 63,6% si lo han hecho, esto refleja la organización de la institución, que aplica estrategias positivas para mejorar la calidad educativa. Por un lado brinda al docente la oportunidad de desenvolverse en el área para lo cual se preparó y se siente realizado, y por otro la universidad prepara profesionales capaces de contribuir al desarrollo de la sociedad, en tanto que el 36,4% no se encuentra en el campo su especialidad por diversos motivos.

**P.4a ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?**

**Tabla N° 11**

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN SU TRABAJO	f	%
Educación Infantil	1	9,1
Educación Básica	2	18,2
Lengua y Literatura	1	9,1
Químico Biológicas	2	18,2
Físico Matemáticas	1	9,1
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	4	36,4
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 11**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

El 36,4% no contestan en qué especialidad ejercen su trabajo, mientras que el 18,2 lo hacen tanto en Educación Básica como en Químico Biológicas; y el 9,1% en Educación Infantil, Lengua y Literatura y Físico Matemáticas.

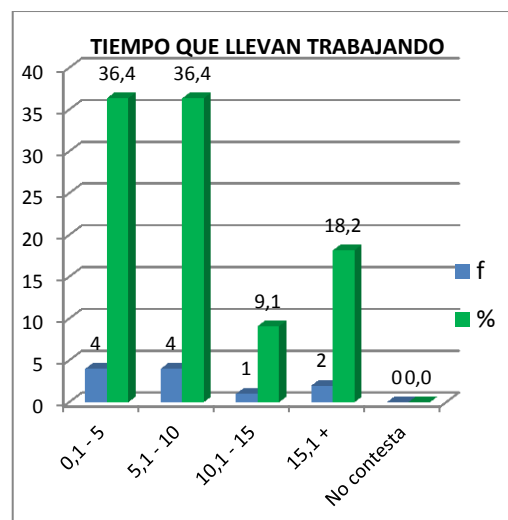
Las menciones con mayor porcentaje son: Educación Básica y Químico Biológicas, una de las razones se debe a que en la actualidad constituyen menciones con mayor posibilidad de demanda laboral.

**P.7. Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.**

**Tabla N° 12**

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 5	4	36,4
5,1 - 10	4	36,4
10,1 - 15	1	9,1
15,1 +	2	18,2
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 12**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

El mayor tiempo que llevan trabajando los titulados es mínimo, ya que el 36,4% están entre 1 a 5 años así como también de 5 a 10 años, en cambio el 18,2% llevan 15 años o

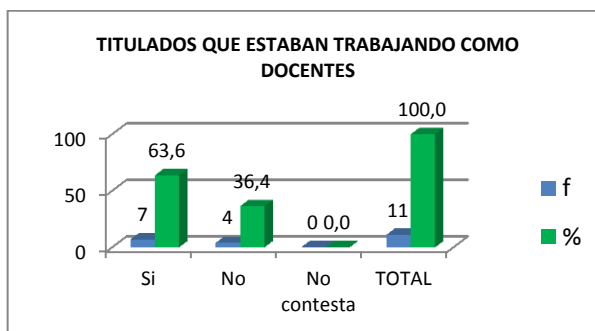
más, y el 9,1% están trabajando de 10 a 15 años, lo que nos da como resultado que muchos de los estudiantes que iniciaron su carrera en la UTPL, ya eran docentes en ejercicio, lo cual es positivo saber, que quienes ejercen la docencia continúan preparándose.

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

**Tabla N° 13**

TITULADOS QUE ESTABAN TRABAJANDO COMO DOCENTES	f	%
Si	7	63,6
No	4	36,4
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 13**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

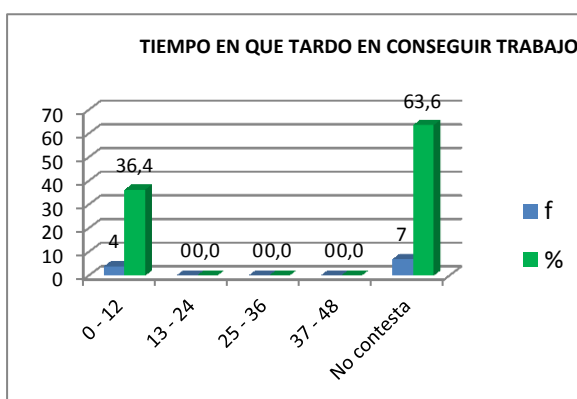
Seguidamente se conoce de la tabla y del gráfico No. 13 que los titulados que encontraban ejerciendo la docencia corresponden al 63,6%, en tanto que el 36,4% no se encontraban ejecutando estas funciones.

**P.8a ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación?**

**Tabla N° 14**

TIEMPO EN QUE TARDARON LOS TITULADOS EN CONSEGUIR TRABAJO	f	%
0 - 12	4	36,4
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	7	63,6
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 14**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

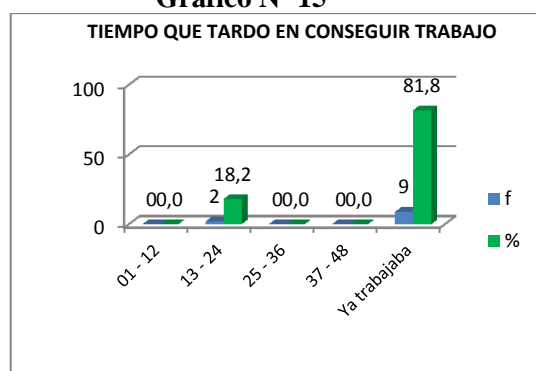
El 63,3% de titulados no contesta cuanto tiempo tardó para conseguir su trabajo, porque se encontraban ya trabajando cuando comenzaron sus estudios, por ende se encontraban ejerciendo la docencia cuando se titularon, en tanto que el 36,4% señalan que fueron en el transcurso de unos meses que tardaron en conseguir trabajo que casi enseguida lograron obtenerlo.

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

**Tabla N° 15**

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR UN TRABAJO	f	%
01 - 12	0	0,0
13 - 24	2	18,2
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
Ya trabajaba	9	81,8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 15**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

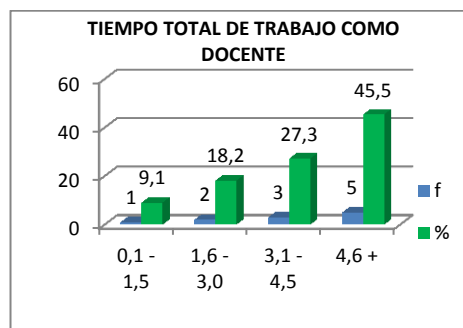
Con respecto al tiempo en que tardó en conseguir trabajo el titulado de la UTPL, se establece que el 81,8% ya trabajaban, pero buscaban especializarse profesionalmente; el 18,2% tardaron de 13 a 24 meses.

**P.15. Tiempo que trabaja en total en un puesto como docente desde que obtuvo la titulación**

**Tabla N° 16**

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	1	9,1
1,6 - 3,0	2	18,2
3,1 - 4,5	3	27,3
4,6 +	5	45,5
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 16**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

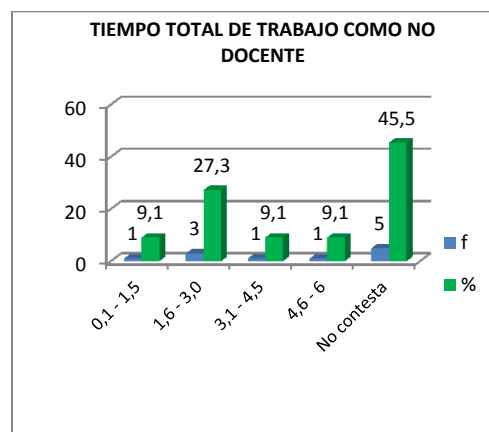
El 45,5% de investigados tienen un tiempo total de trabajo de 4 años o más, el 27,3% de 3,1 a 4,5 años; el 18,2% de 1,6 a 3 años y el 9,1% de 0,1 a 1,5 años. La mayoría de los titulados cuando culminaron sus estudios ya estaban trabajando, teniendo en cuenta que la investigación se realizó a los titulados de los años 2005-2010, nos da como resultado que luego de obtener la titulación continuaron trabajando.

**P.16. Tiempo de trabajado en total en un puesto profesional como no docente desde que obtuvo la titulación.**

**Tabla N° 17**

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	1	9,1
1,6 - 3,0	3	27,3
3,1 - 4,5	1	9,1
4,6 - 6	1	9,1
No contesta	5	45,5
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 17**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

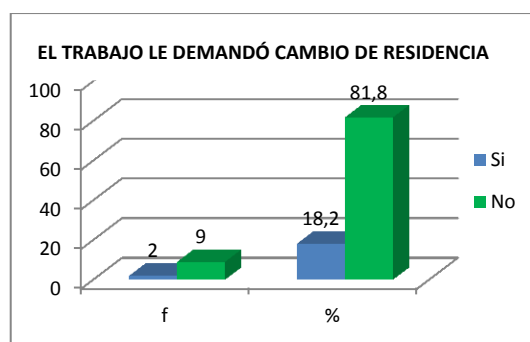
El 45,5% no contesta que tiempo en total está como no docente, el motivo es que estaban y continúan trabajando como docentes, porque esa es su vocación, mientras que el 27,3% indican que es de 1,6 a 3 años; el 9,1% de 0,1 a 1,5 así como también de 3,1 a 4,5 y de 4,6 a 6 años.

**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?**

**Tabla N° 18**

EL TRABAJO LES DEMANDÓ CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	2	18,2
No	9	81,8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 18**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

En lo que tiene que ver que si el trabajo le demandó cambio de residencia, el 81,8% sostiene que no, este análisis nos muestra que los titulados de la UTPL son personas que poseen un estatus económico estable, la mayoría manifestó que tiene su propia casa, mientras que el 18,2% opinan lo contrario por varios motivos, los mismo que les han obligado a cambiar de residencia.

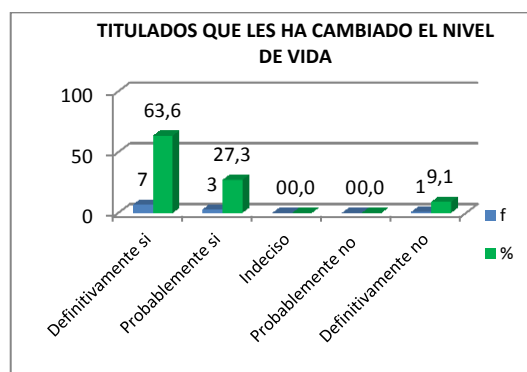


**P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?**

**Tabla N° 19**

TITULADOS QUE CON SUS ESTUDIOS HA CAMBIADO SU NIVEL DE VIDA	f	%
Definitivamente si	7	63,6
Probablemente si	3	27,3
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 19**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

El 63,6% de los investigados manifiestan que han mejorado notablemente su condición de vida luego de titularse en la UTPL, sienten la satisfacción de haber cumplido con la meta que se trazaron, tras años de esfuerzo y entrega, el 27,3% indican que probablemente sea así, mientras que el 9,1% señalan que no ha sido así.

La mayoría manifestó estar orgulloso de ser titulados de la UTPL, universidad de gran prestigio y calidad, que les supo abrió sus puertas para ser mejores personas y excelentes profesionales.

**Cuestionario Empleadores:**

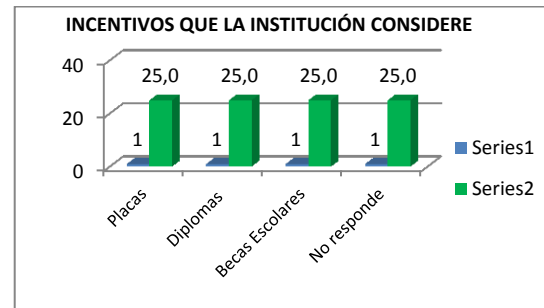
La Universidad Técnica Particular de Loja, sí prepara docentes capaces de enfrentarse a los nuevos retos que se presentan en la sociedad, de esta manera aportan al desarrollo y al crecimiento de nuestro país específicamente en el campo educativo. Además Los titulados gozan de cierto prestigio, por ser profesionales competentes, responsables e involucrados con la institución.

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

**Tabla N° 20**

INCENTIVOS QUE LA INSTITUCIÓN CONSIDERA	f	%
Placas	1	25,0
Diplomas	1	25,0
Becas escolares	1	25,0
No responde	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 20**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

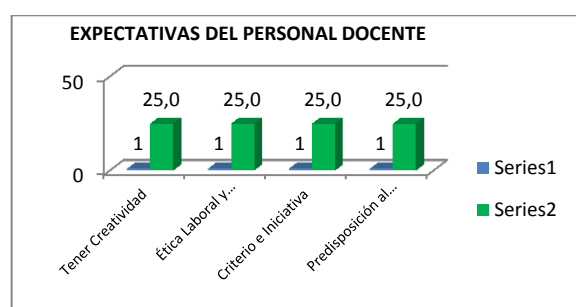
En lo que a incentivos se refiere, la opinión es equitativa ya que el 25% opinan que los incentivos que se tienen son placas, en el mismo porcentaje diplomas, becas escolares, así como también un mismo 25% no responden a esta interrogante.

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

**Tabla N° 21**

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE	f	%
Tener creatividad	1	25,0
Ética laboral y personal	1	25,0
Criterio e iniciativa	1	25,0
Predisposición al trabajo	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 21**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

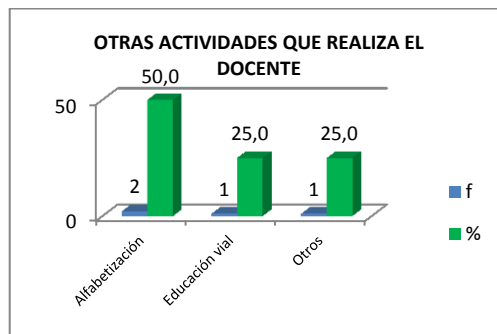
Las expectativas que las autoridades investigadas demandan del personal docente son: 25% tener creatividad, 25% ética laboral y personal, 25% criterio e iniciativa y 25% predisposición para el trabajo.

**10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?**

**Tabla N° 22**

OTRAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE	f	%
Alfabetización	2	50,0
Educación vial	1	25,0
Otros	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 22**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

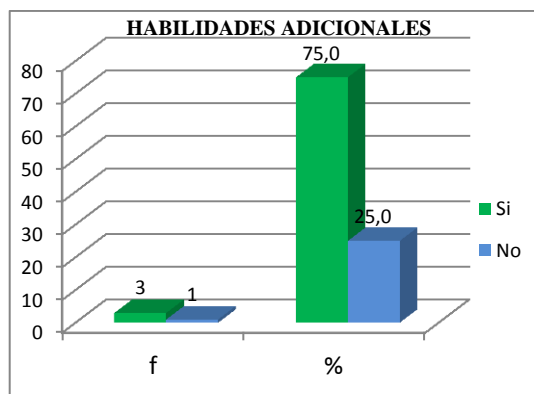
Entre las otras actividades que realiza el docente, el 50% de investigados sostienen que son de alfabetización, el 25% de educación vial y finalmente otro 25% otras actividades que no se especifican.

**11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?**

**Tabla N° 23**

LOS DOCENTES TIENEN HABILIDADES ADICIONALES	f	%
Si	3	75,0
No	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 23**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

La última interrogante relacionada a si los docentes de la institución tienen habilidades adicionales como un valor o habilidad agregado a la docencia, el 75% manifiestan que si las tienen, debido a la disponibilidad, capacitación y competencia de los titulados, estas actividades enriquecen a la institución educativa; en tanto que el 25% sostienen una opinión contraria.

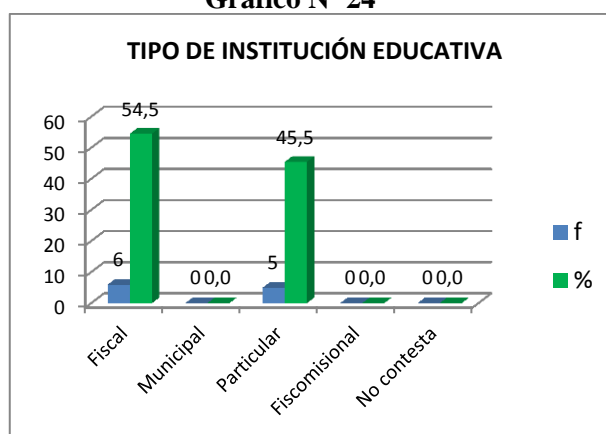
### 5.3 Contexto laboral

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

**Tabla N° 24**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	6	54,5
Municipal	0	0,0
Particular	5	45,5
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 24**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

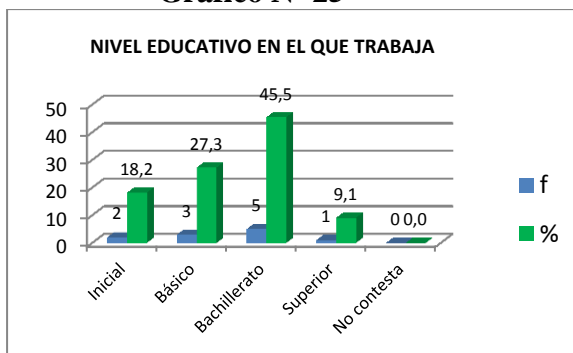
Con respecto al tipo de institución educativa en la que trabajan los investigados, el 54,5% lo hacen en establecimientos fiscales. Mientras que el 45,5% laboran en establecimientos particulares.

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

**Tabla N° 25**

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	2	18,2
Básico	3	27,3
Bachillerato	5	45,5
Superior	1	9,1
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 25**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

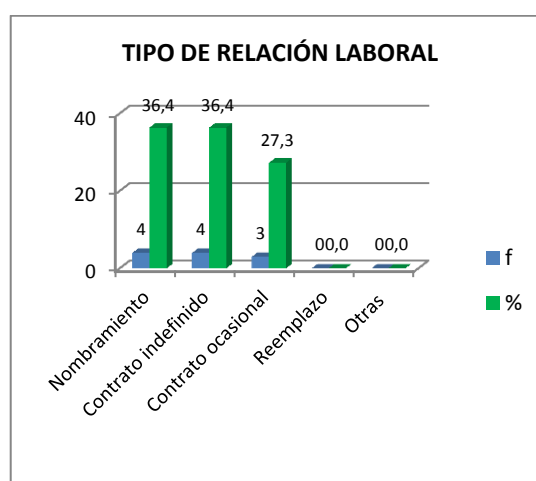
En lo referente al nivel educativo de la institución en la que se desempeñan los titulados, un 45,5% lo hacen en el bachillerato, el 27,3% en el nivel básico, el 18,2% en el inicial y un 9,1% en el superior.

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

**Tabla N° 26**

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	4	36,4
Contrato indefinido	4	36,4
Contrato ocasional	3	27,3
Reemplazo	0	0,0
Otras	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 26**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

El tipo de relación laboral que sostienen los titulados con la institución es en el 36,4% bajo la nominación de nombramiento y contrato indefinido. Mientras que el 27,3% es con contrato ocasional.

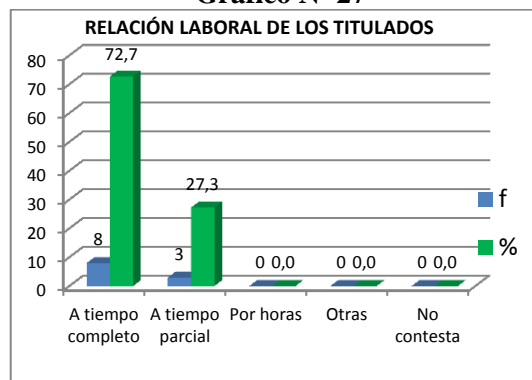
Los que se encuentra con un contrato ocasional confían y no pierden las esperanzas de que pronto puedan tener su contrato indefinido, manifestaron además que por ser titulados de la prestigiosa universidad UTPL, tienen mayores posibilidades de ser contratados definitivamente.

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

**Tabla N° 27**

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	8	72,7
A tiempo parcial	3	27,3
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 27**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

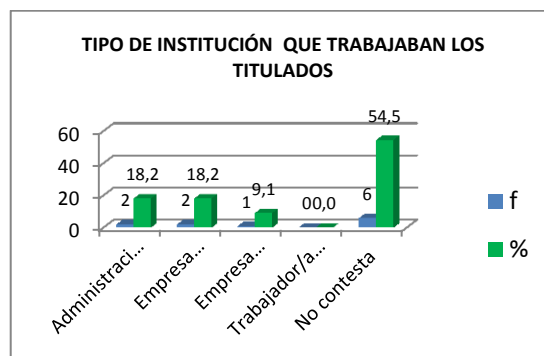
El 72,7% de los titulados tiene una relación laboral a tiempo completo, es decir, se encuentran con nombramiento los que trabajan en instituciones fiscales, gracias a que culminado satisfactoriamente sus estudios y en cambio tienen contrato indefinido los que trabajan en instituciones particulares, mientras que el 27,3% es a tiempo parcial esperando conseguir un trabajo estable.

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

**Tabla N° 28**

TIPO DE INSTITUCIÓN QUE TRABAJABAN LOS TITULADOS	f	%
Administración pública	2	18,2
Empresa privada	2	18,2
Empresa familiar	1	9,1
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	6	54,5
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 28**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

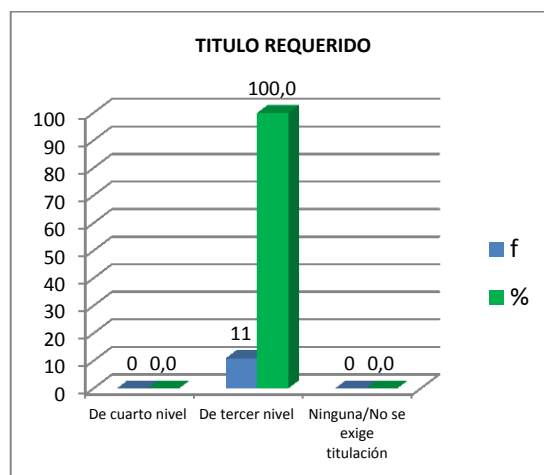
El 54,5% de los investigados no contestan en qué tipo de institución anteriormente trabajaban, mientras que el 18,2% lo hacían en la administración pública y en empresa privada, y el 9,1% en empresa familiar.

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

**Tabla N° 29**

TÍTULO REQUERIDO POR LA INSTITUCIÓN O EMPRESA	f	%
De cuarto nivel	0	0,0
De tercer nivel	11	100,0
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 29**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

Con respecto al título que fue requerido por la institución o empresa, la totalidad de investigados (100%) señalan que fue de tercer nivel.

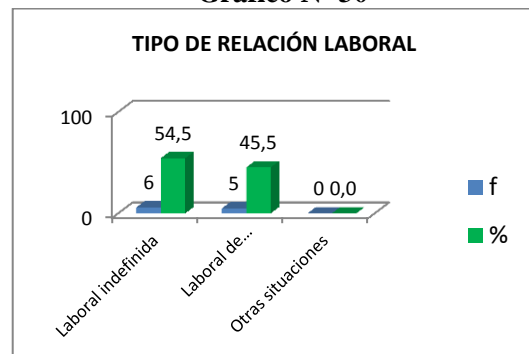
En la actualidad la demanda de profesionales capacitados es muy alta, el docente, es el primer llamado a mantenerse actualizado y en continuo aprendizaje. Sólo así seguirá educando hombres y mujeres que vivan volcados, no solamente para sí mismos sino orientados hacia el bien de los demás.

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

**Tabla N° 30**

TIPO DE RELACIÓN LABORAL MANTENÍA	f	%
Laboral indefinida	6	54,5
Laboral de duración determinada	5	45,5
Otras situaciones	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 30**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

En lo referente al tipo de relación laboral que mantenía, el 54,5% señalan que era indefinida, esto les permite estabilidad, seguridad y sobre todo anhelos de seguir capacitándose cada día más para y desempeñarse profesionalmente con éxito, mientras que el 45,5% era de duración determinada.

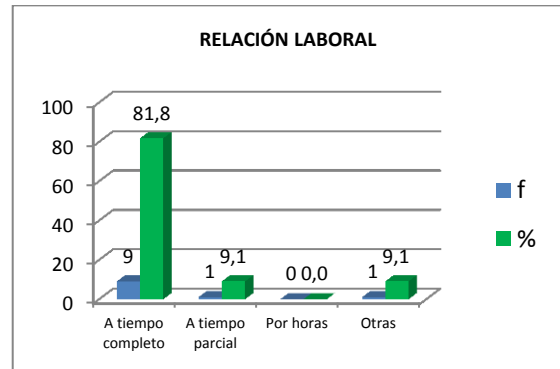


**P.12. ¿La relación laboral es/era...?**

**Tabla N° 31**

RELACIÓN LABORAL QUE MANTENÍAN EN SU TRABAJO	f	%
A tiempo completo	9	81,8
A tiempo parcial	1	9,1
Por horas	0	0,0
Otras	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 31**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

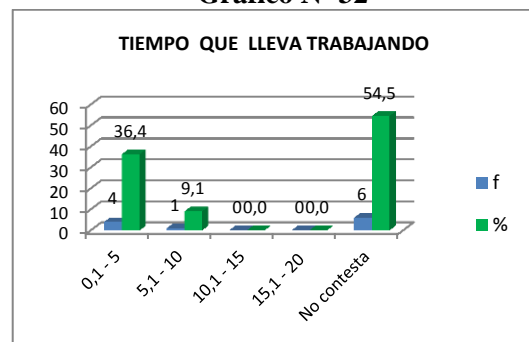
El 81,8% ha mantenido una relación laboral a tiempo completo, en tanto que el 9,1% ha sido a tiempo parcial y otras formas de relación.

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

**Tabla N° 32**

TIEMPO QUE LLEVAN TRABAJANDO LOS TITULADOS	f	%
0,1 – 5	4	36,4
5,1 – 10	1	9,1
10,1 – 15	0	0,0
15,1 - 20	0	0,0
No contesta	6	54,5
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 32**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

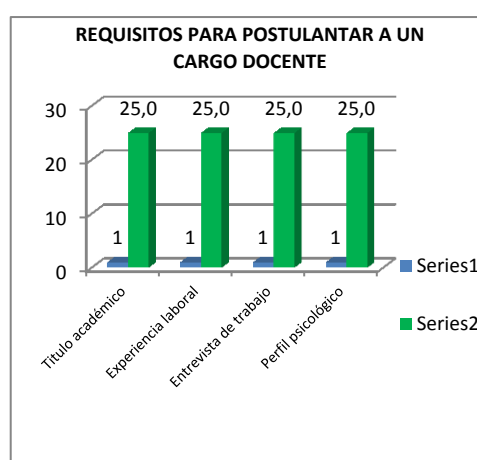
Los titulados en un 54,5% no contestan que tiempo llevan trabajando, el motivo es que se encontraban ya trabajando cuando comenzaron a estudiar y luego de culminar sus estudios continuaron igual el 36,4% lo hacen de 1 a 5 años, mientras que el 9,1% de 5 a 10 años.

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

**Tabla N° 33**

REQUISITOS PARA POSTULANTAR A UN CARGO DOCENTE	f	%
Título académico	1	25,0
Experiencia laboral	1	25,0
Entrevista de trabajo	1	25,0
Perfil psicológico	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 33**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

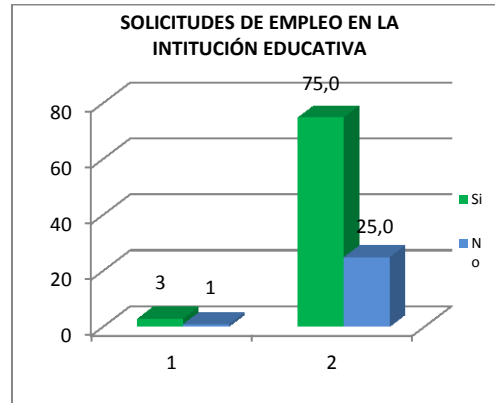
De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede conocer que existen criterios divididos proporcionalmente en lo que respecta a los requisitos exigidos por la institución para postular por el cargo de docente, así tenemos que el 25% consideran que debe poseer título académico, en el mismo porcentaje también experiencia laboral, que debe asistir a una entrevista de trabajo y reunir un perfil psicológico.

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

**Tabla N° 34**

SOLICITUDES DE EMPLEO EN LA INTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Si	3	75,0
No	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 34**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

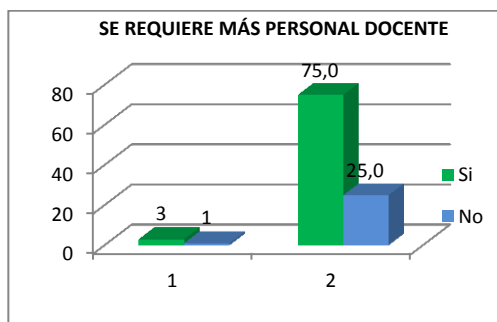
En lo que respecta a recibir solicitudes de empleo en la institución educativa, el 75% indican que sí han recibido, y que necesitan personas preparadas para los nuevos retos que la sociedad presenta, en tanto que el 25% opinan lo contrario, es decir, que el personal esta completo.

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

**Tabla N° 35**

REQUIERE MÁS PERSONAL DOCENTE	f	%
Si	3	75,0
No	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 35**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

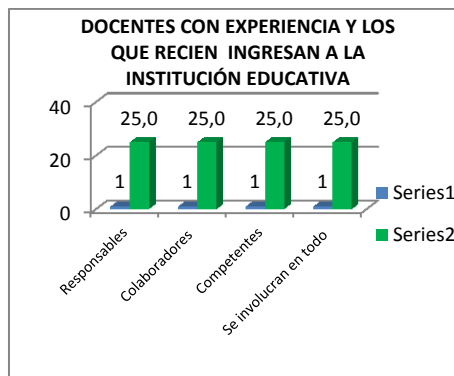
La presente interrogante relacionada a si la autoridad requiere de más personal, el 75% indican que sí se requiere, mientras que el 25% restante no lo consideran así.

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

**Tabla N° 36**

DOCENTES CON EXPERIENCIA, Y LOS QUE RECIEN INGRESAN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Responsables	1	25,0
Colaboradores	1	25,0
Competentes	1	25,0
Se involucran en todo	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 36**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

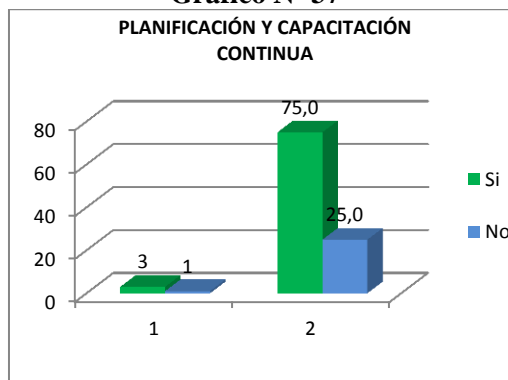
Con relación al desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa, el criterio es general del 25% en el sentido que sostienen que son responsables, colaboradores competentes y que se involucran en todo.

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

**Tabla N° 37**

PLANIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA	f	%
Si	3	75,0
No	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 37**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

Es importante conocer si se ha planificado cursos de mejoramiento continuo en los últimos años, por ello al interrogar sobre este particular, el 75% señalan que si se lo ha hecho, mientras que el 25% opina lo contrario.

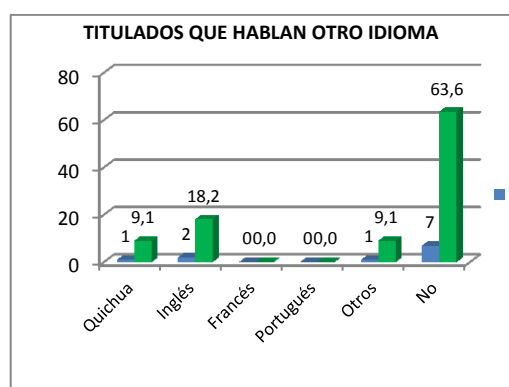
#### 5.4 Necesidades de formación

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

**Tabla N° 38**

TITULADOS QUE HABLAN OTRO IDIOMA	f	%
Quichua	1	9,1
Inglés	2	18,2
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	1	9,1
No	7	63,6
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 38**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

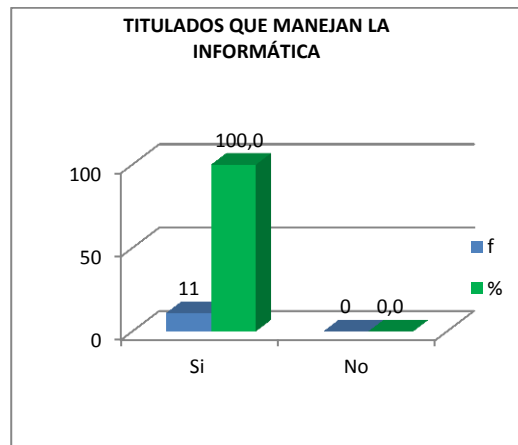
En lo referente a que si los titulados hablan otro idioma el siguiente resultado: El 63,6% no hablan otro idioma, mientras que el 18,2% lo hacen con el inglés y el 9,1% con el quichua y otros idiomas.

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

**Tabla N° 39**

TITULADOS QUE MANEJAN LA INFORMÁTICA	f	%
Si	11	100,0
No	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 39**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

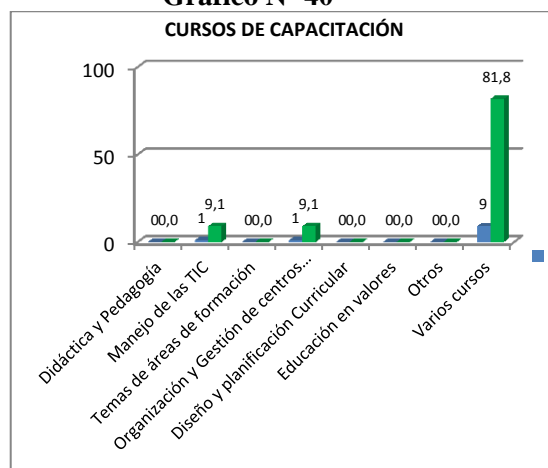
De la información obtenida, se puede recabar que la totalidad de titulados investigados (100%) manejan la informática. Este resultado nos indica que hoy es indispensable que todos debemos tener conocimientos sobre las nuevas tecnologías, ya que toda información se nos presenta a través de ellas.

**P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?**

**Tabla N° 40**

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	0	0,0
Manejo de las TIC	1	9,1
Temas de áreas de formación	0	0,0
Organización y Gestión de centros educativos	1	9,1
Diseño y planificación Curricular	0	0,0
Educación en valores	0	0,0
Otros	0	0,0
Varios cursos	9	81,8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 40**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

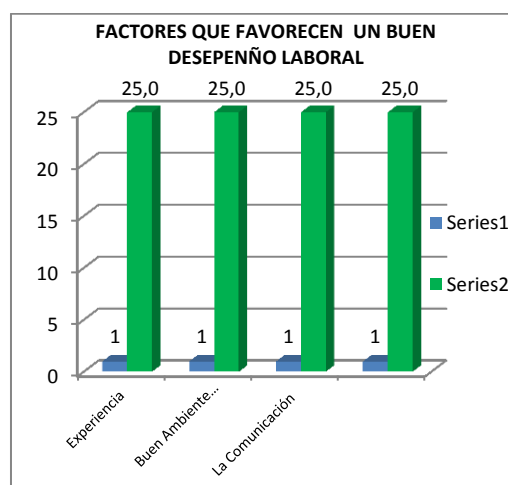
Los cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los titulados no los han especificado según el 81,8%, en tanto que el 9,1% indican que son sobre manejo de las TIC y Organización y Gestión de centros educativos.

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

**Tabla N° 41**

FACTORES QUE FAVORECEN UN BUEN DESEPEÑO LABORAL	f	%
Experiencia	1	25,0
Buen ambiente de trabajo	1	25,0
La comunicación	1	25,0
Buenas relaciones sociales	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 41**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

Los factores que favorecen un buen desempeño laboral en el 25% según las autoridades investigadas son: la experiencia, con el mismo porcentaje, el buen ambiente de trabajo, la comunicación, así como también las buenas relaciones sociales.

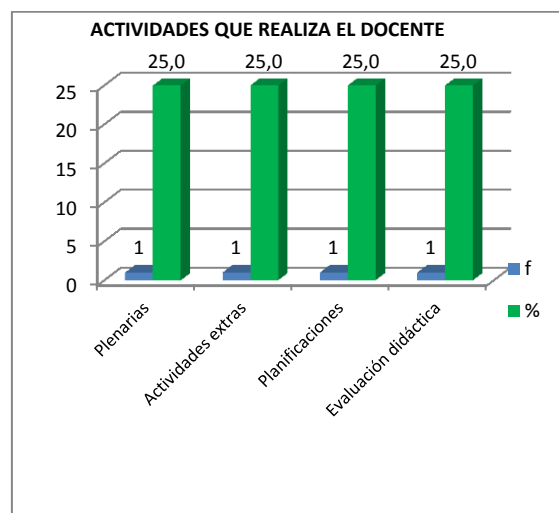
Estos componentes mejoran el rendimiento general del centro educativo y que las dos instituciones encuestadas tienen muy claro ya que ayudan muchísimo para que la difícil misión del maestro sea realizada con eficiencia, eficacia y sobre todo con amor y agrado.

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

**Tabla N° 42**

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE	f	%
Plenarias	1	25,0
Actividades extras	1	25,0
Planificaciones	1	25,0
Evaluación didáctica	1	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico N° 42**



**Fuente:** Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Autoridades de las Instituciones Educativas.

**Investigador:** María Hortencia Rosero Sahona

Las actividades que realiza el personal docente en las diferentes instituciones educativas son: plenarias (25%), actividades extras (25%), planificaciones (25%) y evaluación didáctica (25%). Es un gran indicador que nos muestra con claridad que los titulados de la UTPL, que laboran en las diversas instituciones educativas, poseen un alto grado de colaboración e identificación con su rol de maestros y esto lo manifestaron con agrado las autoridades encuestadas.



## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

Al haber concluido el proceso investigativo y con los referentes obtenidos se establecen las siguientes conclusiones:

- Los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, poseen título de pregrado en una diversidad de especialidades, entre las que prevalece la de Educación Básica.
- Los titulados investigados se encuentran en su totalidad laborando en su correspondiente nivel de acuerdo a la formación académico universitario alcanzado.
- La relación que sostienen los titulados encuestados con el ámbito laboral es proporcional, ya que les brinda la garantía y estabilidad necesarias para poder desempeñar sus funciones con eficiencia.
- Las necesidades de formación en base al mercado laboral son variadas, como variada es también la innovación científico tecnológico que impulsa la sociedad contemporánea.
- A los titulados investigados les hace falta continuar sus estudios de postgrado, el mismo que les permitirá ampliar aún más sus conocimientos, siempre en mejora de la calidad educativa.
- Es necesario que los docentes estén en constante capacitación y actualización, puesto que las nuevas reformas en el campo educativo exigen dicha preparación para poder impartir la enseñanza-aprendizaje a los estudiantes.

## 6.2 Recomendaciones

- A las autoridades universitarias, continuar en la búsqueda de innovaciones pedagógicas que permitan elevar los perfiles profesionales docentes acorde al momento histórico en el que se debate la sociedad en general.
- A los titulados investigados, que continúen desempeñando con ética y responsabilidad las funciones asignadas, lo cual acrecentará no solamente el nivel profesional del docente, sino también el desarrollo productivo del país.
- A los titulados, luchar por ser cada día mejores en el desempeño de sus funciones, para de esta manera compensar la confianza depositada en cada uno de ellos a través de la garantía laboral asignada en cada una de las instituciones educativas.
- A las autoridades respectivas diagnosticar y planificar con mayor detenimiento las necesidades de formación profesional requeridas por el mercado laboral, para atenderlas en plazos cortos y con soluciones prácticas.
- A los titulados investigados, recordar que solamente el conocimiento innovado día a día es el que nos libera de opresión asfixiante de un mundo postmoderno, por lo que deberían continuar sus estudios de postgrado siempre en mejora profesional y familiar.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ ALLIAUD, A. Y DUSCHTZKY, L. (compiladoras), *Maestros práctica y transformación escolar*. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires 1992.
- ✓ BARCO DE SURGHI, Susana, y PÉREZ, V. *La intervención docente, la transposición didáctica y el conocimiento escolar. Fundamentos - Documentos de trabajo. Programa de Capacitación para Docentes de 3 ° ciclo de EGB para la DGC y E. Documento base n.º 1, Universidad Nacional de Mar del Plata. Documento de la Especialización en Docencia Universitaria, UNSL. 1999.*
- ✓ BOURDIEU. HABITUS profesional, 2007.
- ✓ BRASLAVSKY, C. *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores*. 1999.
- ✓ CHILLI, E. L. (2000): *Investigación y formación docente*, Colección Universitas, Serie Formación Docente, Rosario, Laborde Editor.
- ✓ *COMPETENCIAS PROFESIONALES*. (s.f.). Recuperado el 8 de enero de 2011. De <http://www.competenciasprofesionales.es/>
- ✓ CONTRERAS, J., *La autonomía del profesorado*, Morata. Madrid. 1997.
- ✓ DIKER, G. y TERIGI, F. *La Formación de maestros y profesores: Hoja de Ruta*. Buenos Aires. Paidós. Messina, G. 1997.
- ✓ *ESCUELAS GESTORAS DE CAMBIO*. (s.f.). Recuperado el 12 de diciembre de 2010. de <http://competente1egc.blogspot.com/2008/10/competencias-de-la-dinamep.html>.
- ✓ FONSECA, V.D., *Dificultades del aprendizaje*, Ed. Trillas, S.A.C.V., México 2004.
- ✓ GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Resolución 751. *Organización y Funcionamiento de la Comunidad Educativa*. CARACAS, MARZO DE 1987 NÚMERO 33.
- ✓ GIMENO SACRISTÁN, J., “*Profesionalización docente y cambio educativo*”. En Alliaud, A. Y Duschtzky, L. (compiladoras), *Maestros práctica y transformación escolar*. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires 1992.
- ✓ MEC. (2006-2015). Plan Decenal de Educación del Ecuador. Recuperado en marzo de 2011, de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador.\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador._Hacia_Plan_Decenal.pdf).

- ✓ PORGE, E. (1993): Citado por TOLEDO HERMOSILLO, M. E.: “*La investigación educativa y la formación de docentes*”, Revista Contextos, p.17, Apunte de la Especialización en Educación Superior, UNSL.
- ✓ PREAL. *Construcción de la profesión docente en América Latina*. Tendencias, temas y debates. Santiago de Chile.
- ✓ ROBALINO, M. *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. 2005.
- ✓ TOLEDO HERMOSILLO, M. E. *La investigación educativa y la formación de docentes*. 1993.
- ✓ TORRES R.M., *Profesionalización o exclusión*. Mimeo. México. 1997.
- ✓ UNESCO/ OREALC, *La formación docente en América Latina*. Estado del Arte. Santiago de Chile.
- ✓ VALLIANT, D. *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 19. 2004.

## 8. ANEXOS

### ANEXO 1



#### CUESTIONARIOS

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>4</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(Especifiqu.....	.....	2
▪ En otra universidad (Especifique) ).....	.....	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	.....	4

<sup>4</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

.....años	.....meses
▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1



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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

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

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

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

*Gracias por su colaboración*



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

Código titulado: \_\_\_\_\_

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

El documento fue tomado de la ANECA<sup>5</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

***En honor a su tiempo, le rogamos 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

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
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

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

<sup>5</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SI                      NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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

*Gracias por su colaboración*

## ANEXO 2

### TITULADOS DE LA UTPL

#### EGRESADOS DE LA UTPL 2005 - 2010



**1. SUNTAXI SANGOQUIZA JOSÉ MARÍA.-**  
Licenciado en Físico Matemáticas, trabaja en el colegio Particular Juan León Mera con nombramiento Indefinido y en un colegio Fiscal con nombramiento; en su especialidad.

**2. SUQUILANDA AGILA ESPERANZA GENOVEVA.-** Por motivos desconocidos la Licenciada Esperanza Suquilanda al contactarla por teléfono no quiso que se le encuentre.

**3. TAMAYO CONSTANTE RITA DEL PILAR.-**  
Licenciada en Química Biológicas, trabaja en el colegio Fiscal Técnico Vicente Rocafuerte, con nombramiento Fiscal, trabaja en el campo de su especialidad.



**4. TAPIA BARROS ROSA GRISELDA.-**  
Religiosa Esclavas Del Sagrado Corazón, Licenciada en Educación Básica, ha trabajado como docente durante muchos años, pero por su estado de vida religiosa trabaja en una casa de Retitos en la ciudad de Cuenca.

**5. TAPIA MORALES HAYDEE VERONICA.-**  
Licenciada en Educación Infantil, no trabaja como docente, sino en una fundación de personas con discapacidad.



**6. TASIGUANO SUQUILLO SARA GABRIELA.-**  
Licenciada en Educación Básica, trabaja en un colegio particular con contrato indefinido en su especialidad.

**7. TATES CASTILLO GENNY GENOVEVA.-** Licenciada en Química Biológicas, trabaja en un colegio particular con contrato indefinido en el campo de su especialidad.



**8. TEJADA MOLINA CONCEPCIÓN ELIZABETH.-** Licenciada en Lengua y Literatura, trabaja como remplazo en un colegio fiscal.

**9. TERÁN TROYA MARÍA BELÉN.-** Licenciada en Educación Infantil, trabaja en un colegio particular con contrato indefinido con los parvulitos.



**10. TETREAUPT BRIGITTE MARIE LOUISE.-** Licenciada en Lengua y Literatura, de nacionalidad canadiense, no trabaja como docente, se dedica a su familia.



**11. TIGUA RODRÍGUEZ NARCISA GUADALUPE.-** Licenciada en Educación Básica, trabaja en un colegio Fiscal con nombramiento.

**12. TINTIN CUASAPAZ JUAN ANTONIO.-** Licenciado en Físico Matemáticas, no trabaja como docente, sino en una institución pública debido a su título de Ingeniero en sistemas.



### ANEXO 3

#### DATOS GENERALES DE LOS TITULADOS DE LA UTPL 2005-2010

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
PIC467	SUNTAXI SANGOQUIZA JOSE MARIA	COLEGIO PARTICULAR JUAN LEÓN MERA	QUITO: AMAGUAÑA BARRIO EL EGIDO: F. ALFARO 10	2877142	95602501	suntaxijose@hotmail.com
PIC468	SUQUILANDA AGILA ESPERANZA GENOVEVA		QUITO: CHILLOGALLO: CIUDADELA IBARRA N. 3431 PASAJE B CASA 60	2639516		
PIC469	TAMAYO CONSTNATE RITA DEL PILAR	COLEGIO NACIONAL TECNICO VICENTE ROCAFUERTE	QUITO: CHIRIYACU: Av. ANA PAREDES 59-319 Y FRANCISCO COBO	2663623	99065981	pilartamayo@yahoo.com
PIC470	TAPIA BARROS ROSA GRISELDA	RELIGIOSAS ESCLAVAS DEL SAGRADO CORAZÓN	AZUAY-CUENCA-EL VALLE: PARROQUIA RICAURTE. CASA DE RETIROS Sta. RAFAELA MARIA	72890962		
PIC471	TAPIA MORALES HAYDEE VERONICA	FUNDACION CAMINO ESPECIAL	QUITO: CONOCOTO: URBANIZACIÓN PUERTAS DEL VALLE CALLE E2 CASA 19, PASAJE B8	2343169	84080122	haydeetapiahpm@yahoo.es

<b>PIC472</b>	TASIGUANO SUQUILLO SARA GABRIELA	UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR JOHANNES BAUER	QUITO: LLANO GRANDE: CASA 1365 Y GARCÍA MORENO	2012091		vaguivagui3@hotmail.com
<b>PIC473</b>	TATES CASTILLO GENNY GENOVEVA	UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR MIGUEL DE CERVANTES SAAVEDRA	QUITO: RUMIÑAHUI: CALLE GABRIEL GANGOTENA N 58-127 Y LUIS TUFÍÑO	2405976		genita_mau@hotmail.com
<b>PIC474</b>	TEJADA MOLINA CONCEPCIÓN ELIZABETH	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL 3 DE DICIEMBRE	PICHINCHA: PARROQUIA EL QUINCHE, BARRIO LA VICTORIA	2120448	2387773	coelitem@hotmail.com
<b>PIC475</b>	TERAN TROYA MARÍA BELÉN	COLEGIO FRANCÉS DE QUITO	QUITO: PARROQUIA CHAUPICRUZ, URABANIZACIÓN GRANDA CENTENO, CALLE SEBASTIÁN CEDEÑO CASA N37-21	2240251	80322238	ma.belen70@hotmail.com
<b>PIC476</b>	TETREAUULT BRIGITTE MARIE LOUISE	CANADA AGENCIA DE TURISMO	CANADÁ: 50-61 WOODLAND DRIVE, HAY RIVER, NT XOE OR8			briggittetetreault@hotmail.com
<b>PIC477</b>	TIGUA RODRÍGUEZ NARCISA GUADALUPE	ESCUELA FISCAL PICHINCHA	QUITO: LOMAS DE PUENGASÍ Y M. ARAUJO, ANTIGUA VÍA A CONOCOTO CASA 2-94	2608344	87261332	nagutiro@hotmail.com
<b>PIC478</b>	TINTIN CUASAPAZ JUAN ANTONIO	PRESENCIA DE LA REPÚBLICA DEPARTAMENTO DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍA	QUITO: EL CALZADO, MANZANA 21 CASA N19	2669763	97925295	juantintin9@hotmail.com; juantintinc@yahoo.es