



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

***“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACION. ESTUDIO REALIZADO EN LA  
CIUDAD DE ZAMORA AÑO 2011”***

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

**AUTORAS:**

*MARÍA DELFINA GONZÁLEZ MAYTA*

*BERTHA MARÍA LOZANO CALI*

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

**TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:** Mag. Edgar Castro Aguirre

**CENTRO UNIVERSITARIO: ZAMORA**

**2011**



## Universidad Técnica Particular de Loja

*La Universidad Católica de Loja*

---

### CERTIFICACIÓN

Mgs. Edgar Castro Aguirre,

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA DE LA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA,

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

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

(f)-----

Loja, junio del 2011



## Universidad Técnica Particular de Loja

*La Universidad Católica de Loja*

---

### ACTA DE DECLARACION Y CESION DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Nosotras: María Delfina González Mayta y Bertha María Lozano Cali, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

María Delfina González Mayta  
C.I. N° 1103342695

Bertha María Lozano Cali  
C.I.N° 1103106256



**Universidad Técnica Particular de Loja**  
*La Universidad Católica de Loja*

---

**A U T O R Í A:**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

María Delfina González Mayta  
C.I. N° 1103342695

Bertha María Lozano Cali  
C.I.N° 1103106256

## DEDICATORIA

*A Dios, mi guía espiritual,  
a mis padres, Asunción y Rosa, sinónimo  
de sacrificio.*

*A mis hijos, Ángel y Fabricio,  
razón de felicidad, a  
los docentes de la UTPL, cuyas sabias  
enseñanza forjan mi futuro.*

*María Delfina*

*Este trabajo va dedicado con todo mi  
amor a Dios, autor de mi vida; a mis  
padres Manuel y Carmen; a mis hijos:*

*Verónica, Arquímedes, Hilary,  
Hipatia, Karen y Emily, los  
compañeros incondicionales, que con su  
apoyo me permitieron culminar con  
éxito mi formación profesional.*

*Bertha María*

## **AGRADECIMIENTO**

Las manifestaciones rutinarias de gratitud, son apropiadas sólo para las deudas pequeñas, pero ésta es muy grande; la misma se dirige primero a Dios Todopoderoso, por habernos concedido esta gran oportunidad de la vida; igualmente agradecemos al Mgs. Edgar Castro Aguirre, nuestro Tutor, por sus aportes, opiniones, comentarios, sugerencias y su acertada dirección en la presente investigación.

A los directivos, maestros y maestras de la Universidad Técnica Particular de Loja, porque dejaron en nosotras huellas profundas de una verdadera mística y entrega profesional durante nuestra etapa de estudio.

A los directivos, maestros y maestras investigados por su apoyo y apertura a la realización de nuestra investigación.

Finalmente agradecemos a los hombres y mujeres quienes nos colaboraron y ayudaron de una u otra manera para culminar con éxito el desarrollo de la presente investigación.

Las Autoras

María González y Bertha Lozano

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

TITULOS	Páginas
Portada	i
Certificación	ii
Acta de sesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria.	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
1. Resumen	2
2. Introducción	4
3. Marco Teórico	6
1. Situación laboral docente	8
1.1. Formación inicial docente y formación continua	8
1.2. La contratación y la carrera profesional	11
1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	13
1.4. El género y la profesión docente	15
1.5. Síntesis	17
2. Contexto laboral	19
2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa	19
2.2. La demanda de una educación de calidad	22
2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	24
2.4. Políticas micro institucionales	41
2.5. Síntesis	42

3. Necesidades de Formación docente	45
3.1. Definición	45
3.2. Competencias profesionales	46
3.3. Los cuatro pilares de la educación del Siglo XXI	47
3.4. Competencias profesionales docentes	52
3.5. Necesidades de formación docente en el Ecuador	55
3.6. Síntesis	57
4. Metodología	59
4.1. Diseño de la investigación	60
4.2. Participantes	61
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	62
4.4. Recursos	64
4.5. Procedimiento	64
5. Interpretación, análisis y discusión de resultados	66
5.1. Caracterización socio demográfica	66
5.2. Situación laboral	72
5.3. Contexto laboral	87
5.4. Necesidades de formación docente	94
6. Conclusiones y recomendaciones	99
6.1. Conclusiones	100
6.2. Recomendaciones	102
7. Referencias bibliográficas	105
8. Anexos	107



# RESUMEN

## 1. RESUMEN

El trabajo titulado “Situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de Universidad Técnica Particular de Loja” realizado en la provincia de Zamora Chinchipe, en el año 2011, se ejecutó con la participación de once maestros titulados durante los años 2005 - 2010 y dos directivos a quienes se les aplicó el cuestionario tomado de la Agencia Nacional de Evaluación -ANECA- adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación a la reglamentación y entorno nacional y se obtuvo los datos relevantes que contrastando con la información bibliográfica y criterios personales nos permitió determinar acertadamente la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Con la finalidad de analizar las respuestas obtenidas en la encuesta se organizó 32 tablas estadísticas a las cuales las ordenamos en cuatro categorías: situación socio demográfica, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación, cada una acorde con los objetivos específicos del presente tema de investigación. La implementación de este proceso nos llevó a conocer que la mayoría de docentes poseen el título en Educación Básica, debido a que la UTPL oferta la Licenciatura en tres ciclos para los Profesores de Educación Primaria de los “IPED”, como dato relevante de este proceso es el bajo nivel de docentes titulados a nivel de postgrado; todos los investigados están trabajando en el ámbito de su especialidad en una institución educativa fiscal, con nombramiento, ninguno de los investigados posee otro trabajo. Es resaltable el predominio femenino entre los docentes investigados, la mayoría tuvo que cambiar de residencia por cuestiones de trabajo, sin embargo a todos los titulados mejoraron su nivel de vida después de sus estudios, algunas preguntas no tuvieron respuesta, se trata de aquellas referidas a empleos no docentes.

La mayoría de los titulados trabajan en educación básica, sus respuestas no consideran importante el dominio de una segunda lengua, todos manejan la informática a nivel de usuario, sin embargo la inserción de las TICs exige mucho más que eso, urge la capacitación continua en los temas seleccionados, con ello se mejorará la calidad educativa.

# INTRODUCCIÓN

## 2. INTRODUCCIÓN

La educación es el motor del desarrollo de los pueblos, el medio por el cual un país prepara a sus hombres y mujeres para consolidar la democracia, defender la paz, vivir la solidaridad y buscar la realización individual y social, es la herramienta para cultivar la inteligencia, apropiarse de la tecnología, valorar la cultura, desarrollar las ciencias y la creatividad, el logro de este enunciado se expresa en una “*educación de calidad*”, lo cual requiere el desarrollo personal y profesional de los maestros, acciones que se obtienen con una buena capacitación y profesionalización, tareas que implican a las universidades como entes formadoras de maestros y encargadas de satisfacer plenamente los objetivos y finalidades educativas.

La UTPL a través de su Carrera de Ciencias de la Educación satisface esta gran demanda formando profesionales altamente capacitados, con una formación académica sólida y dominio de capacidades, habilidades y destrezas para alcanzar la anhelada calidad educativa; es necesario conocer la situación laboral en la cual están inmersos los profesionales egresados de esta importantísima carrera ya no existen indicios de que se haya investigado sobre este tema, es indispensable que con espíritu crítico se caracterice su situación socio demográfica, se analice la relación existente entre la formación académica y su ámbito laboral para conocer el contexto en el que desempeñan sus funciones que permitan identificar sus necesidades de capacitación y formación con la finalidad de perfeccionar su perfil profesional que confluirán en el logro de una educación de calidad.

Para lograr este propósito siguiendo las directrices de la UTPL aplicamos las encuestas preparadas por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación; el cuestionario N° 1 a once titulados que se desempeñan como docentes y el cuestionario N° 2 a dos directivos, donde laboran los titulados investigados; el cuestionario fue impersonal puesto que no se solicitó su identificación, la aplicación fue exitosa, no tuvo costo alguno, las preguntas fueron claras, los maestros investigados no tuvieron dificultad al responderlas tampoco hubo influencia de las investigadoras, los dos cuestionarios han sido tomados y adaptados de la Agencia Nacional de Educación y Acreditación ANECA, 2005.

Los datos obtenidos nos han sido de gran importancia ya que utilizando el método descriptivo caracterizamos con propiedad los diferentes fenómenos, contextos, situaciones de trabajo y perfiles de los docentes titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. A pesar de ser la primera experiencia investigativa de esta naturaleza, los resultados alcanzados adquieren relevancia ya que la universidad siendo el eje del desarrollo nacional en todos los ámbitos, conociendo la realidad laboral de sus egresados tiene los elementos de juicio para afianzar los procesos técnico, pedagógico y administrativo orientados a implementar y mejorar los sistemas de atención a las necesidades de capacitación y formación profesional en concordancia con las demandas, el rol de los docentes, las expectativas de la sociedad.

Con el diagnóstico laboral y las necesidades básicas de formación la universidad tienen un conocimiento pleno del perfil y roles de los profesionales que aporta al servicio de la sociedad y mejoramiento de la calidad de la educación lo cual le permitirá evaluar y tomar decisiones para redefinir el perfil de los maestros y de esta manera formar profesionales competentes que respondan con éxito a las necesidades del sistema educativo y la sociedad en general.

Como investigadoras y futuras tituladas hemos vivido una experiencia maravillosa ya que tuvimos la oportunidad de conocer y analizar la situación laboral y social de los profesionales que aporta la Universidad Técnica Particular de Loja a la provincia de Zamora Chinchipe lo cual nos ha permitido reflexionar con profundidad nuestro accionar presente y plantarnos nuevos propósitos que indiscutiblemente gestará cambios significativos en nuestro accionar que redundará en la mejorara de los beneficios educativos que producimos.

Este trabajo investigativo no puede ni debe constituirse en un documento más que se realizó para cumplir un requisito, por ello invitamos cordialmente a investigadores, autoridades educativas, maestros, padres de familia y otros actores comprometidos con el desarrollo educativo y social a leer, analizar y realizar las críticas constructivas pertinentes que se constituirán en el insumo necesario para que la universidad replantee las acciones pertinentes en los procesos de formación de profesionales que demanda la sociedad del siglo XXI.

# MARCO TEÓRICO

# CAPITULO I

“Es la hora de los maestros, porque el maestro es la reserva moral del pueblo y los discípulos son la biografía del maestro” Roberto Magni Silvano.

## **1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

### **1.1. FORMACION INICIAL DOCENTE Y FORMACION CONTINUA**

Para fundamentar el tema propuesto consideramos adecuado tomar las expresiones de un diálogo interactivo con docentes del Instituto Pedagógico “Jorge Mosquera” de la ciudad de Zamora que entre otras cosas indican que “la formación inicial y continua es uno de los pilares fundamentales en el sistema educativo. No es posible mejorar la calidad de la educación sin atender la formación de los maestros que les permite desarrollar competencias en concordancia con las necesidades sociales y los avances de la ciencia y la tecnología. La *formación docente* es un proceso continuo de aprendizaje docente a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente. La *formación inicial* es la base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar; la *inducción* es el apoyo profesional en la inserción en el aula y la escuela; el *desarrollo profesional* son experiencias de actualización, diversificación e innovación que ocurren formal e informalmente durante la vida docente”.

Una excelente formación inicial y una formación continua óptima permitirá a los maestros mantener un nivel adecuado de *eficacia* y *eficiencia*<sup>1</sup> docente, elementos básicos para el logro de una educación de calidad y calidez, tan demandados por la sociedad.

#### **1.1.1. FORMACION INICIAL DOCENTE**

“La formación inicial es la etapa de desarrollo, fortalecimiento y formación integral de los futuros docentes, está a cargo de los Institutos Pedagógicos, según el Art.163 de la Ley Orgánica de Educación Superior en donde se dice que se articularán académicamente con la

---

<sup>1</sup> La *Eficacia* y *eficiencia* son elementos básicos para cumplir con los objetivos propuestos y su adecuada dosificación es condición fundamental para un liderazgo exitoso; la *eficacia* mide los resultados alcanzados en función de los objetivos propuestos, los mismos que están alineados con la visión institucional; la *eficiencia* consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. (Alberto Ayuso, 2002)



Universidad Nacional de Educación, cuyo objetivo es fomentar el ejercicio de la docencia, cargos directivos, administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación”.

Además señala que “La formación inicial de docentes de los niveles preprimario y primario está a cargo de las Universidades a través de sus Facultades de Ciencias de la Educación y de los Institutos Pedagógicos, quienes deben proporcionar a la sociedad, profesionales eficientes para el logro de los principios y fines de la educación ecuatoriana. La formación inicial en los Institutos Pedagógicos, para los niveles preprimario y primario, dura tres años lectivos uno de los cuales es de práctica docente, el título a obtener es Profesor de Educación Básica; mientras que para el nivel medio en las Universidades es de cuatro años y el título a obtener es de Licenciado”.

Por otra parte en la provincia de Zamora Chinchipe la formación inicial de los maestros se realiza en algunas extensiones universitarias como la Católica de Cuenca, la Técnica Equinoccial, la Nacional de Loja, la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), que tiene extensiones en todas las cabeceras cantonales de la provincia y el Instituto Pedagógico “Jorge Mosquera”, creado mediante Resolución Ministerial N° 15380 del 28 de agosto de 1980, cuya visión se orienta a liderar la formación docente inicial y permanente de maestros, adoptando paradigmas educativos y modelos pedagógicos de vanguardia a través de sus ejes de formación humana, básica, profesional, práctica docente, optativa y libre opción.

Con el propósito de mejorar la calidad de la educación en el sector rural, el Ministerio de Educación del Ecuador con Acuerdo Ministerial 1976 del 6 de junio del 2002 implanta el Año de Servicio Educativo Rural Obligatorio, instancia que deben cumplir los futuros docentes en el tercer año como requisito previo para optar por el título de profesional y con el propósito de mejorar la calidad de la educación de los sectores menos favorecidos del país y de Zamora Chinchipe a través del diseño, ejecución y evaluación de procesos de enseñanza-aprendizaje y proyectos de investigación acción y de desarrollo comunitario.

A pesar de estas buenas intenciones su cumplimiento está muy lejos de su planteamiento, ya que la formación inicial de los maestros ecuatorianos y zamoranos chinchipenses es uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y

desempeño profesional, situación que concuerda con lo expresado Eduardo Fabara Garzón (UNESCO PROEDUCA-GTZ-2004,31) que en su ensayo titulado “situación de la formación inicial y en servicio” expone que las reformas educativas adoptadas han focalizado sus esfuerzos en la “capacitación”, descuidando la formación inicial de maestros.

Finalmente podemos agregar que la formación inicial en la provincia de Zamora Chinchipe no es ajena a la realidad nacional, que el virtud del funcionamiento de varias extensiones universitarias arriba citadas que ofrecen a distancia carreras en ciencias de la educación han copado las preferencias en los estudiantes zamoranos, restando el índice de matrículas del ISPED “Jorge Mosquera” encargado de la formación inicial de maestros; las facilidades y la calidad de estudio que brindan algunas de estas extensiones dan como resultado egresados con un perfil profesional docente apta para generar una educación de calidad.

### **1.1.2. LA FORMACION DOCENTE CONTINUA**

Según la Dirección Nacional de Formación Docente del Ecuador (DINAMEP, 2007) “la formación docente continua es el conjunto de experiencias de aprendizaje, estrategias y actividades planificadas que permite a los docentes en funciones adecuarse permanentemente al ejercicio de su profesión”; además según nuestro conocimiento la formación docente continua se asocia al mejoramiento profesional que es el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento, la capacitación habilita al maestro para el óptimo desempeño de sus funciones y el perfeccionamiento se orienta a revisar, complementar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes de los maestros para satisfacer las necesidades de los centros educativos del país y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación de maestros de calidad para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del conocimiento y del desarrollo tecnológico.

Para continuar con el tratamiento de la formación continua del docente recogemos el criterio de Zeichner (1991) quien sostiene que “no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los maestros para que aporten a su desarrollo y solución de los numerosos problemas que ésta tiene”. En consecuencia, agregamos que un maestro ampliamente

capacitado, no se ciñe fielmente a pautas preestablecidas; sino al contrario, efectúa su propio diseño, interpreta su realidad y genera iniciativas, en síntesis; es un constructor permanente de innovaciones.

Seguidamente centrándonos en la realidad provincial de Zamora Chinchipe, hasta el año 2009, la capacitación y formación docente estaba a cargo del Departamento de Formación Docente de las Direcciones Provinciales y se realizaban mediante seminarios, talleres, conferencias, coloquios, módulos y cursos de ascenso de categoría; a partir de ese año el Ministerio de Educación del Ecuador en cumplimiento de la Política siete del Plan Decenal de Educación desarrolla un programa de capacitación docente en distintos temas, para lo cual los maestros deben inscribirse por internet, esta limitante y la falta de cupos impidieron que ésta capacitación gratuita llegase a todos los maestros.

Finalmente sobre el tema en mención diremos que en la provincia de Zamora Chinchipe no todos los docentes están capacitados para el manejo del internet, en la mayoría de las parroquias y comunidades rurales de la provincia no existe el servicio de internet, además los cupos limitados que disponía la Universidad Nacional de Loja, responsable de la capacitación en esta provincia impidieron una masiva participación de todos los docentes. Sin embargo es importante resaltar que la formación continua se realiza en otros espacios como experiencias en la vida escolar donde se desenvuelven los maestros de la ciudad y provincia, trabajo en equipo con el cuerpo de profesores dentro de las áreas académicas, los círculos de reflexión pedagógica que organizan constantemente los supervisores de la zona y las actividades de estudio independiente que realizan personalmente cada maestro lo que comúnmente conocemos como autoperparación. Nosotras mismas como maestras hemos sido partícipes de varios eventos de capacitación como: en lectura crítica, didáctica de matemáticas, Ciencias Naturales, Desarrollo Curricular, lo que nos ha permitido mejorar nuestro desempeño profesional.

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

El informe titulado “Prioridades y preocupaciones actuales en materia de educación en el Ecuador” realizado por la UNESCO/IBE (2006) recomienda atraer a los mejores para que

ejerzan la docencia y mantenerlos en su trabajo, además mejorar el sistema de carrera docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y con ello, a la mejora de la calidad educativa, ya que la escasez de maestros calificados amenaza al sistema educativo; en un apartado de este informe puede verse que, pese a los avances realizados desde 1990 en materia de contratación de nuevos maestros, la necesidad de maestros calificados persiste.

Desde el año 2008, el ingreso al magisterio se viene dando al amparo del Acuerdo Ministerial 438 del 04 de Diciembre del 2008 en el que se expide la normativa de los concursos de méritos y oposición a través del internet; este proceso a pesar de sus buenas intenciones no ha tenido el éxito esperado, sin embargo para suplir la falta de docentes ante la lentitud del proceso de concurso el Ministerio de Educación del Ecuador, emitió el Acuerdo Ministerial 007-09 del 08 de enero del 2009 en el cual se autorizó la contratación temporal de maestros; en el Art. 2 del citado acuerdo se autorizó la contratación de bachilleres únicamente para las instituciones educativas de difícil acceso, las autoridades de la Dirección Provincial de Educación de Zamora Chinchipe han abusado de esta concesión ingresando bachilleres sin la formación mínima que se requiere para el ejercicio docente.

Por otra parte consideramos que la carrera docente profesional es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente, garantizándoles estabilidad, profesionalización, actualización y capacitación permanentes, establece las categorías del escalafón y regula las condiciones de ingreso, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos.

Réstanos señalar que a la carrera profesional docente ingresan los docentes que poseen título profesional válido para el ejercicio docente, los propósitos son: asegurar el desarrollo profesional, perfeccionamiento y formación continua para un ejercicio docente óptimo; valorar los méritos y motivaciones para que continúen en el sistema educativo y desarrollar sus capacidades para direccionar el proceso educativo; atraer a los estudiantes talentosos, con vocación para la docencia; valorar y reconocer las responsabilidades del docente en el ambiente educativo y sus aportes al desarrollo comunitario. El desempeño es el otro factor determinante de la carrera docente, la exigencia de obtener buenos resultados, implica la

evaluación del desempeño cuyos resultados generan la toma de decisiones que desembocará en la mejora integral de los servicios educativos.

Para concluir con el tratamiento de este importante tema es indispensable resaltar que según el Art. 94 de la ley orgánica de educación intercultural para ingresar a la carrera educativa se requiere: ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en el Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía; poseer uno de los títulos señalados en esta ley, haber completado el año de servicio rural docente obligatorio; constar en el registro de candidatos elegibles; participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y, en el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

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

Siendo la enseñanza el arte mediante el cual se facilita conocimientos normas, conceptos, etc., utilizando diversos métodos, técnicas e instrumentos; y el aprendizaje el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y valores orientados a la formación integral de la persona, éstas deben realizarse en las mejores condiciones, al respecto Eisner (2002) sostiene que las condiciones de la enseñanza y aprendizaje son aquellas cuestiones que actúan desde la invisibilidad favoreciendo u obstaculizando su desarrollo.

Una condición primordial es el empoderamiento de los objetivos, principios y filosofía, misión y visión institucional, los enfoques y modelos pedagógicos, la pertinencia de los contenidos y políticas; como lo señala Redondo (1997) “el éxito escolar, requiere de un alto grado de adhesión a los fines, propósitos, valores y proyectos institucionales”, que no todos los docentes y estudiantes lo apropian; sería excelente si todos los estudiantes ingresaran a la escuela *motivados*<sup>2</sup> para aprender y los profesores para enseñar y aprender.

---

<sup>2</sup> La **motivación**: es el interés que tiene el estudiante por su aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos se motiven (E. Martínez, 2007).

A continuación destacamos las definiciones que sobre enseñanza y aprendizaje; según el Diccionario de la Real Academia Española, la enseñanza “es la comunicación de conocimientos, habilidades, ideas y experiencias; es el sistema o método que sirve para enseñar y aprender; es el conjunto de conocimientos, medios, personas y actividades que hacen posible la educación” y el aprendizaje es el “proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción”

Centrándonos en el tema de las condiciones de enseñanza y aprendizaje, réstanos señalar las siguientes:

- Una infraestructura suficiente, equipada con tecnología de punta y buen mobiliario,
- La limpieza, higiene y ornamentación que garantizan al “bien-estar” de los enseñantes y aprendientes,
- La posibilidad de contar con otros recursos de aula como pizarrones, borradores y otros que se vinculan con la buena marcha del proceso de aprendizaje, con los que lamentablemente los centros educativos de Zamora, no cuentan.
- Desarrollar una “apropiada” comunicación y “recepción” es una importante condición ya que la enseñanza/aprendizaje es un proceso comunicacional para ello se dispondrá de los recursos necesarios que garanticen la calidad de este proceso.
- El número de estudiantes por maestro es una importante condición de enseñanza y aprendizaje; según el informe de la OIT/UNESCO (2005), en el Ecuador el promedio oscila entre los 20 y 25 estudiantes por docente; en nuestra provincia, donde los planteles en su mayoría son unidocentes un maestro atiende a todos los años de la primaria el promedio es de 10-25 estudiantes por docente.
- Otro indicador de las condiciones de enseñanza y aprendizaje es la carga horaria que según la Actualización Curricular del Ministerio de Educación del Ecuador para la educación básica es 30 periodos semanales, esto se cumple en los planteles completos, mientras que en las escuelas uni y pluridocentes en su mayoría ubicados en los sectores rurales de nuestra provincia los docentes laboran 20 periodos semanales.

- Uno de los indicadores más potentes de las condiciones de enseñanza y aprendizaje son sus bajos salarios de los maestros que a más de forzar a buscar otros ingresos, simbolizan la desvalorización de su rol generando insatisfacción y desmotivación, generalmente los salarios se determinan por el título profesional docente y promoción por años de servicio, si hablamos del ingreso de varios bachilleres estos obtienen un contrato con un sueldo de primera categoría que le alcanza apenas para sobrevivir.
- El clima del aula que garantiza una adecuada relación interpersonal maestros - estudiantes y posibilita la mediación de conflictos, creando el ambiente necesario para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de obligaciones de todos los actores educativos así como la formación en valores que orienta a la atención oportuna de las diferencias individuales y la no discriminación por ningún tipo de motivos.

#### **1.4. EL GÈNERO Y LA PROFESION DOCENTE.**

El quinto Congreso Internacional de la Educación -IE- (2007), señala que la mayoría de docentes del mundo son mujeres, excepto en el nivel superior y que la brecha entre los géneros sigue siendo sustancial en lo referente al salario, estatus y oportunidades de desarrollo profesional y ascenso. El proyecto “Mujeres Latinoamericanas en cifras” realizado por la FLACSO (2001) demuestra que en el Ecuador la docencia es una opción profesional femenina pues constituyen el 71,56% del total de maestros frente a un 28.44% de varones, con diferentes magnitudes en los distintos niveles de enseñanza; así en educación inicial y el primero de básica en su totalidad son mujeres, los porcentajes van reduciéndose en primaria, media y superior, este fenómeno se debe a las bajas remuneraciones de los docentes y la devaluación social de la carrera.

Pero pese a la presencia mayoritariamente femenina en el magisterio, al hablar del género en la profesión docente, de ninguna manera significa marginar a los hombres docentes ya que en educación los puestos de dirección y de toma de decisiones son en su mayoría masculinos; al respecto recogemos el criterio de Carla Martínez G. (2007) quien en su Revista de educación y cultura “La Tarea”, sostiene que “el hombre encuentra en la docencia una carrera con muchos atractivos; al parecer, existe "una fuerte influencia por parte de los

padres y madres sobre sus hijos a seguir la carrera magisterial", sin embargo muchos docentes prefieren la docencia orientados por la rápida escalada de puestos burocráticos; aunque no se sienta vocación alguna por la docencia.

Las mujeres docentes, sostiene la periodista española Eva del Amo (2005), en su reportaje "Profesiones y experiencias" tienen ventajas porque una mujer maestra supone energía y dinamismo ya que ellas en su vida profesional entregan dedicación y carisma a sus estudiantes; a más de vocación y amor por la profesión ellas ponen su amor maternal, haciendo que los estudiantes se sientan protegidos y motivados por el estudio; la figura femenina es un referente, le aporta seguridad y afectividad asegurando la adaptación porque el niño encuentra en el aula una 'segunda mamá'. Sin embargo las investigaciones demuestran la presencia mayoritaria de docentes varones en la secundaria y universidad donde los adolescentes y jóvenes se ven avocados a otro tipo de trato que en muchos de los casos las mujeres maestras por su predisposición "natural" de cuidar a los niños más pequeños no los predisponen.

En la Dirección Provincial de Educación de Zamora Chinchipe, se ratifica que la feminización de la docencia, pues consultando en la Unidad de Estadística encontramos que del total de docentes con nombramiento en educación básica en la provincia el 70% son mujeres; en cuanto a docentes contratados la tendencia se mantiene pues el 71% del total de maestros con contrato son mujeres, en bachillerato las cifras son menores, lo manifestado no significa marginar a los docentes varones, más bien entendemos que es por cuestión de vocación y preferencias ya que dialogando con algunos maestros que han dejado la docencia a pesar de haberse formado para ello encontramos que ellos se sintieron atraídos por otros sectores de empleo distintos a la educación donde la remuneración es mejor en unos casos o menos exigido en otros, ya que ya docencia es una profesión que exige sacrificios.



## **1.5. SINTESIS.**

La formación inicial y continua de los docentes es uno de los pilares fundamentales en el sistema educativo, no es posible mejorar la calidad de la educación si los maestros no desarrollan competencias y se ponen a tono con las nuevas tecnologías. Los conocimientos adquiridos en la “formación inicial” acompañarán toda la vida profesional del docente; la formación docente continua es una estrategia ideal para lograr el mejoramiento educativo, el desarrollo profesional de los maestros y satisfacer las necesidades de los centros educativos y las exigencias de la sociedad que reclama una educación de calidad y calidez.

En cuanto a la contratación de docentes, la prioridad es atraer a los mejores para que ejerzan la docencia y mantenerlos en su puesto de trabajo, toda su vida profesional; la carrera docente ampara a los docentes en ejercicio, garantizándoles estabilidad, profesionalización, actualización y capacitación permanentes, establece las categorías del escalafón y regula las condiciones de ingreso, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos.

Las condiciones de la enseñanza y aprendizaje son los factores que favorecen u obstaculizan su realización; la aspiración ideal es contar con excelentes condiciones para el óptimo desarrollo de este proceso, mientras mejores sean las condiciones, mejores serán los aprendizajes. Al igual de lo que ocurre a nivel mundial, latinoamericano y nacional, en la provincia de Zamora Chinchipe se denota la feminización de la profesión docente, no así los cargos directivos, que son ocupados por docentes varones, pocas mujeres ocupan cargos directivos, esta realidad denota que todavía no se efectiviza la equidad de género o es que las mujeres maestras no están en capacidad o no les interesa los cargos directivos.

# CAPITULO II

*“El principal objeto de la educación no es el enseñar a ganarse el pan, sino en capacitarnos para hacer agradable cada bocado” Anónimo.*

## **2. CONTEXTO LABORAL**

El contexto es el conjunto de circunstancias en que se sitúa un hecho; la armonía integral es el requerimiento más relevante para lograr los objetivos propuestos; la disciplina y el buen clima laboral son motores claves para este fin y el combustible que hace funcionar este motor es la motivación; en un contexto laboral motivado los objetivos se logran de un modo más eficiente ya que los recursos humanos aportan un valor agregado a las laborales cotidianas y a los diferentes contextos de producción. En el contexto laboral actual las emociones ocupan un lugar de gran valor e importancia.

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

#### **2.1.1. EL ENTORNO EDUCATIVO**

En el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen una serie de variables, de las cuales depende, en gran medida, el logro de los objetivos propuestos; una de estas es el entorno educativo, elemento clave de dicho proceso; para los maestros es muy importante conocer el entorno en el cual se desenvuelven sus estudiantes, los niveles de competencias adquiridas y las situaciones sociales y culturales en los que están inmersos para hacer las adecuaciones pertinentes y sacar provecho de los contenidos.

Al diseñar el entorno educativo, debe considerarse las diferencias individuales, los materiales disponibles, el espacio físico, etc., y buscar un modelo organizativo en función de estas variables, considerando que el ambiente escolar cambia en función de las personas y las tareas es decir la disposición del espacio facilita determinadas tareas y dificulta otras. Diseñar un buen entorno educativo, significa también organizar el tiempo, de manera que las actividades planificadas mantengan un mismo nivel de motivación, en este acto la capacidad

del maestro es clave; el entorno educativo es uno de los factores esenciales en el logro de la educación de calidad, por eso debe ser estimulador, gratificante, afectivo y variado.

El entorno educativo, puede ser natural y formal cada uno de ellos con sus particularidades e implicaciones; el entorno natural, alude al entorno familiar y comunitario del estudiante; según Cenoz y Perales Muñoz (2006) “en el entorno natural se adquieren los primeros aprendizajes, como resultado de la interacción en el hogar y en otras situaciones fuera del aula”; en este entorno el aprendizaje se produce por el deseo de satisfacer necesidades básicas, interactuar y relacionarse con su entorno; aunque algunos consideran que los aprendizajes producidos en el entorno natural no son funcionales, las investigaciones demuestran que en este entorno los niños aprenden de lo que oyen, de lo que ven, de lo que hacen, etc., por ello se considera a la familia como la primera escuela del niño.

El entorno formal es la institución educativa donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje; el espacio ideal es el aula; aunque puede darse en otros contextos. En este entorno, la figura del maestro es primordial, él es el facilitador del proceso del enseñanza aprendizaje, aunque también los materiales didácticos juegan un papel protagónico; a decir de Guillén, C. y Castro, P. (1998: 95), el aula, el docente, los estudiantes y el material didáctico son elementos indispensables del entorno educativo formal, sin descartar que otras actividades como: dialogar con docentes o estudiantes de otros grados, visitar bibliotecas, realizar actividades deportivas, participar en programas socio culturales, etc., favorecen la adquisición de aprendizajes. En síntesis los aprendizajes adquiridos en el entorno educativo familiar son la base fundamental para la adquisición de aprendizajes en el entorno educativo formal, con ello concuerda el autor *Fidel Revilla* (2004) quien manifiesta que la educación es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar”.

### **2.1.2. LA COMUNIDAD EDUCATIVA.**

La comunidad es una manifestación de la interrelación que acontece entre las personas, por lo tanto una la comunidad educativa, más allá de girar en torno a un hecho educativo es una experiencia integral de vida y desarrollo que involucra el descubrimiento de lo que es la persona y su interrelación con otros seres humanos y el entorno, Camacho Gironda (2003).

A continuación según el Art. 15 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural la comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio; ésta promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

A más de los docentes, padres de familia y estudiantes, hoy nuevos actores tienen un rol protagónico en la educación, por lo tanto son parte de la comunidad educativa; como lo sostienen Neirotti y Poggi (2004) que “el sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los maestros los únicos que enseñan; en la comunidad y otros espacios los sujetos también aprenden y desarrollan capacidades, valores y hábitos”; las comunidades a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza-aprendizaje como: familias, iglesias, clubes, asociaciones, bibliotecas, etc. En consecuencia, es necesario observar qué se aprende en la comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso educativo.

¿Cuál es el sentido de una comunidad educativa? Cuando pensamos en el para qué de la comunidad educativa recordamos que el acto de educar es un acto de construir vidas, formar individuos capaces de vivir en plenitud y con dignidad, asumiendo responsablemente su condición humana, de esta afirmación se deduce tres posibles sentidos:

*Primero:* “crecimiento integral”: la comunidad educativa en su aspecto educativo, propende el crecimiento integral del ser humano, para ello planifica y ejecuta interinstitucionalmente acciones que le permitan conseguir sus fines. *Segundo:* el proyecto educativo institucional propone una misión que involucra a la comunidad educativa como actor principal; y, *Tercero:* generación de un clima institucional favorable que es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

La comunidad educativa considerando la dinámica y necesidades particulares, para su eficaz funcionamiento debe cumplir los siguientes roles: gestión educativa participativa que supone la colaboración y el compromiso para la consecución de objetivos y metas comunes. El fortalecimiento de la identidad propia pues a partir de ella aporta a las soluciones que demandan los problemas y desafíos de la educación. La promoción de valores para generar la verdadera esencia educativa y la promoción de liderazgo que se traduce en una actitud de servicio y el crecimiento de todos los actores de la comunidad educativa.

## **2.2. LA DEMANDA DE EDUCACION DE CALIDAD**

Para tratar este importante tema recogemos el concepto de educación de calidad propuesto por Joume Graells (2002) quien en su ensayo “Hacia un pacto educativo” publicado en wikipedia sostiene que “hoy más que nunca la sociedad demanda de una educación de calidad que asegure a todos la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para desenvolverse en la vida.” Además señala que para “una educación de calidad depende de un sistema educativo de calidad se caracteriza por: ser accesible a todos los ciudadanos; facilitar los recursos necesarios para que todos los estudiantes logren su progreso académico y personal; promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas; promover la participación activa de los estudiantes, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas; lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad; estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar de todos los actores educativos.

Hoy en día, cada vez más las naciones se enfrentan a problemas políticos, económicos, sociales y de valores, cuya solución está en una educación de calidad, que es el camino a recorrer para eliminar la brecha existente entre ricos y pobres, incrementar oportunidades para los ciudadanos de todos los estratos sociales, disminuir la deserción estudiantil, dar libertad a los maestros para impartir cátedra, obtener buenos resultados y lograr la eficiencia, cumpliendo así con las demandas sociales y económicas de la sociedad y el país en general.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que la educación es un derecho fundamental, ayuda al desarrollo del ser humano, contribuye a la conformación de una

sociedad más justa y coopera con el progreso de la humanidad. En las últimas décadas, en Latinoamérica y en nuestro país ha habido una preocupación constante por una educación de calidad; sin embargo a pesar de los esfuerzos, la educación sigue siendo deficitaria; el concepto de calidad tiene acepciones en ámbitos gerenciales y educativos, por lo que es necesario entender lo que es educación de calidad, así como los elementos que subyacen en ella. Para José Martí Pérez (2002) “educación de calidad, es preparar al hombre para la vida, dotándole de valores espirituales socialmente significativos, desarrollando una personalidad creativa e integral que no se divorcie la mano de la mente ni la escuela de la vida”.

La concepción anterior implica que para lograr una educación de calidad hay que elevar el rendimiento en las aulas, cambiar la mentalidad de los maestros tradicionalistas para que se actualicen y acrecienten su desempeño; hay que mejorar la relación afectiva entre padres de familia e hijos. Una educación de calidad se genera en un "centro educativo de calidad" que a decir de J. Mortimore (2003) “es la que promueve el progreso de sus estudiantes con una amplia gama de logros intelectuales, psicomotores, emocionales y morales”.

Cecilia Braslavsky (2006) considera que para lograr la educación de calidad es importante que se tomen en cuenta los siguientes *factores* considerados de primordial importancia:

- *La pertinencia de la educación:* una educación de calidad es aquella que permite que todos aprendan lo que necesitan aprender, en el momento oportuno de su vida y además con felicidad. La educación de calidad debe ser *pertinente, eficaz y eficiente*.
- *La fortaleza ética y profesional de los maestros:* una educación de calidad exige a los docentes el desarrollo de competencias profesionales, que exige: que la formación inicial, la actualización y el perfeccionamiento sean permanentes y de calidad; que la dirección y la supervisión sean efectivas, funcionales y también de calidad.
- *La capacidad de conducción:* la dirección y gestión administrativa y académica del centro educativo, la organización y funcionamiento de los servicios, las relaciones humanas, la coordinación y el control, etc., sean de calidad.
- *El trabajo en equipo:* la experiencia certifica que las escuelas que logran una educación de calidad son aquellas en las que sus actores educativos trabajan en equipo.

- *La relación entre el centro educativo y la comunidad:* las familias y los actores sociales son factores muy importantes en el compromiso de construir la educación de calidad.
- *Los elementos del currículo* como el PEI, PCI, Plan de Unidad Didáctica, Planes de Lección, la adecuación de los objetivos y los contenidos, la metodologías, procesos didácticos y los sistemas de evaluación deben ser de calidad
- *La cantidad, calidad y disponibilidad de materiales educativos* asociados con una amplia gama de métodos, técnicas y procesos conducen al logro de una educación de calidad. No hay calidad educativa sin un entorno rico en materiales de aprendizaje y con maestros éticamente comprometidos en su diseño y su uso dinámico e innovador.
- *La pluralidad y calidad de los métodos, técnicas y procesos didácticos:* son esenciales en el logro de la calidad de la educación.
- *El presupuesto dedicado a la educación* incide en la calidad de la educación, no cabe duda de que existen salarios mínimos por debajo de los cuales es muy difícil conseguir una educación de calidad como lo demanda la sociedad. Un presupuesto mínimo debe garantizar que los niños vayan debidamente alimentados a las escuelas, que los salarios de los maestros sean dignos y que el equipamiento institucional sea de calidad.

### **2.3. POLITICAS EDUCATIVAS: CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACION, PLAN DECENAL, DINAMEP**

En cuanto a las políticas educativas a continuación detallamos las de mayor significación de acuerdo a los siguientes organismos:

#### **2.3.1. CARTA MAGNA**

La Constitución Política del Ecuador, contiene una serie de lineamientos y directrices de actuación con competencia en materia educativa orientadas a lograr una educación de calidad como fuente de desarrollo del “buen vivir”:

- La educación es el eje del desarrollo de los pueblos, garantiza la igualdad e inclusión para lograr el buen vivir.



- Propender el desarrollo integral de la persona, respetando sus derechos, los del medio ambiente y garantizando la democracia.
- La educación es intercultural, incluyente y diversa, garantiza la convivencia de los pueblos y nacionalidades, una educación con garantías se encamina hacia la excelencia.
- La educación es un servicio público, sin fines de lucro lo que garantiza la gratuidad y el acceso universal desde el nivel inicial, básico, bachillerato y superior.
- Determina la no discriminación de las personas y que puedan educarse en su propia lengua, elemento fundamental para mejorar los niveles de aprendizaje.
- Garantiza la *educación inclusiva*<sup>3</sup> para incorporar a las personas con discapacidad, en la medida de lo médico y pedagógicamente posible, en las aulas regulares.
- Se prohíbe los paros de actividades educativas que ocasionan pérdida de clases, desmejorando la calidad de la educación y violación del derecho de niños y adolescentes de recibir una educación de calidad, continua y sin interrupciones.
- El estudiante es el eje central del proceso educativo, que se realiza de forma activa, considerando su entorno y la visión intercultural, ratifica la importancia de los derechos de los pueblos y nacionalidades indígenas garantizando.
- Garantizar la continuidad y la integración desde la educación inicial hasta bachillerato y la articulación con la educación superior.
- Vigencia de la equidad y la inclusión social en todas las instituciones educativas, ofreciendo servicios de carácter social, como enfermería, orientación psicológica, etc.
- Garantizar el sistema de evaluación, para mejorar la calidad educativa.
- Asegurar la infraestructura física, mobiliario y el equipamiento necesario y acorde a las nuevas tecnologías como condiciones básicas para asegurar la calidad educativa.
- Garantizar distintas modalidades de educación, el respeto al desarrollo psicoevolutivo de los estudiantes, la vigencia de valores, la educación para la democracia, la educación en la sexualidad y el amor y la erradicación de la violencia que atente sus derechos.
- Erradicar el analfabetismo con el único fin de que las personas adultas tengan acceso al mundo del conocimiento y la ciencia.

---

<sup>3</sup> La *Educación Inclusiva*, permite reconocer la variedad de sujetos y contextos inmersos en el ámbito escolar, plantea el reconocimiento de las diferencias, respeto y tolerancia a lo "diverso" como aspectos de enriquecimiento. Considera la atención de alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas y enfatiza la *Educación para Todos*. (Contenidos de Internet).

- Insertarnos en el mundo de las tecnologías de la información y conocimiento TICs.
- Garantizar que estudiantes, maestros, padres de familia y otros actores sociales participen de los procesos educativos determinando mayor compromiso social en la tarea educativa.
- Desarrollar un sistema de formación profesional, actualización y mejoramiento permanente de los docentes.

### 2.3.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo -PND- denominado “Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013” es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; que articula las políticas públicas con la gestión e inversión pública, plantea retos orientados a construir un Estado *Plurinacional*<sup>4</sup> e *Intercultural*<sup>5</sup>, cuenta con estrategias y objetivos nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ecuatorianos anhelamos para finalmente alcanzar el “Buen Vivir”. El elemento orientador del PNBV es el análisis de la situación del Ecuador y el seguimiento a la gestión pública, para determinar su impacto y eficiencia en relación con el logro de los objetivos propuestos; la información recopilada permitió definir las políticas educativas que detallamos a continuación:

- Garantizar los derechos del *Buen Vivir*<sup>6</sup> para la superación de todas las desigualdades en especial en educación, salud, alimentación, agua y vivienda.
- Ampliar la cobertura de los servicios educativos a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades y las poblaciones rurales, urbano marginales y en la franja fronteriza.
- Mejorar la calidad de la educación inicial, básica y media en todo el territorio nacional.
- Fomentar la evaluación contextualizada de los logros educativos de los estudiantes.
- Ampliar la cobertura y acceso de los servicios públicos de salud y educación para toda la población, mejorando la infraestructura física y la provisión de equipamiento y

---

<sup>4</sup> La *plurinacionalidad* “es un sistema de gobierno y un modelo de organización política, económica y sociocultural, que promueve la equidad social y política, la justicia económica y la interculturalidad de toda la sociedad”. (CONAIE, 2007).

<sup>5</sup> La *interculturalidad* significa que es posible construir buenas relaciones entre seres humanos, respetando sus diferencias; es fundamental para la construcción de una sociedad democrática, puesto que los actores de diferentes culturas, convendrán en encontrarse, conocerse y comprenderse con miras a cohesionar un proyecto a largo plazo. (Zúñiga y Ansión, 1997).

<sup>6</sup> El *Buen Vivir*: “Para las comunidades indígenas del Abya Yala el “buen vivir”, es un modelo de vida o de desarrollo más justo, más sostenible o sustentable, más ecológico el buen vivir irrumpe para contradecir la lógica capitalista, su individualismo incoherente, la monetarización de la vida en todas sus esferas, su deshumanización” (Valjean, 2009).

eliminando barreras de ingreso a grupos de atención prioritaria, mujeres, pueblos y nacionalidades para mejorar su *calidad de vida*<sup>7</sup>.

- Apoyar a la educación de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, en especial para los que se encuentran en condiciones de discapacidad, enfermedad crónica o degenerativa, abandono y mendicidad, en convivencia con madres y padres privados de la libertad, y adolescentes en conflicto con la ley o en rehabilitación por adicciones.
- Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.
- Ampliar la educación familiar, comunitaria y formal para garantizar condiciones adecuadas de protección, cuidado y buen trato, en particular en las etapas de formación prenatal, parto y lactancia.
- Mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios.
- Fomentar la evaluación y capacitación continua de los docentes, en la que se incluya la participación de la familia y las organizaciones sociales pertinentes para propender al desarrollo integral de la calidad educativa.
- Promover la coeducación e incorporación de enfoques de interculturalidad, derechos, género y sustentabilidad en el currículo educativo y en los procesos pedagógicos.
- Potenciar la actoría de los docentes e investigadores como sujetos de derechos, responsabilidades y agentes del cambio educativo.
- Promover y generar esfuerzos públicos sostenidos para impulsar la permanencia y culminación de los niños y niñas en educación inicial, básica y media, priorizando a las niñas de zonas rurales y urbano marginales e impulsando la participación comunitaria en el sistema escolar.

---

<sup>7</sup> La **calidad de vida** puede entenderse como el conjunto de condiciones materiales y espirituales que permiten el florecimiento y la expansión de los valores necesarios para la convivencia y para el reconocimiento de la dignidad absoluta de todos y cada uno de los ciudadanos (Victoria Camps 2002).

- Promover programas de infraestructura que contemplen una racionalización y optimización de los centros educativos y la superación de las brechas de cobertura.
- Crear de manera planificada partidas docentes para el nivel inicial, básico y medio, a fin de garantizar que no existan escuelas sin maestros, particularmente en el ámbito rural.
- Desarrollar y aplicar un modelo de educación inclusiva para personas con necesidades educativas especiales.
- Erradicar progresivamente el analfabetismo en todas sus formas, apoyando procesos de post alfabetización con perspectiva de género y la superación del rezago educativo.
- Fortalecer la *educación intercultural bilingüe*<sup>8</sup> y la interculturalización de la educación
- Promover procesos de articulación entre la educación intercultural bilingüe y las organizaciones indígenas para que exista un proceso de evaluación participativa y contraloría social y un apoyo mutuo entre las comunidades y los centros educativos.
- Diseñar y aplicar material educativo que garantice la utilización de la *lengua*<sup>9</sup> principal de cada nacionalidad y el castellano como idioma de relación intercultural.
- Diseñar mallas curriculares que reflejen las realidades históricas y contemporáneas de los pueblos y nacionalidades.
- Capacitar y formar docentes especializados para la educación intercultural bilingüe de cada nacionalidad y generación de incentivos para su permanencia en las localidades.
- Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.
- Impulsar programas de becas para la formación docente de alto nivel
- Promover el acceso de mujeres diversas, grupos de atención prioritaria, pueblos y nacionalidades a procesos de formación y capacitación continua, fomentando la culminación de los niveles de instrucción.
- Fortalecer la educación superior con visión científica y humanista, articulada a los objetivos para el Buen Vivir y consolidar el proceso de aseguramiento de la gratuidad de la educación superior pública de tercer nivel.

---

<sup>8</sup> La *educación intercultural* fomenta el enriquecimiento cultural de los pueblos, reconociendo y respetando la diversidad, a través del intercambio y el diálogo, que tienen como finalidad la participación activa y crítica para cimentar el desarrollo de una sociedad democrática basada en la igualdad, la tolerancia y la solidaridad. (Zambrano, 2002).

<sup>9</sup> La *lengua* es el elemento fundamental de reproducción cultural y el elemento central de la identidad en su dimensión interiorizada y exteriorizada. Es un patrón para la diferenciación cultural y formadora de identidades (Nidia Arrobo, 2005).

- Fortalecer el sistema de educación superior, asegurando las interrelaciones entre los distintos niveles y ofertas educativas
- Apoyar e incentivar a las entidades de educación superior la creación y el fortalecimiento de carreras y programas vinculados a los objetivos nacionales para el Buen Vivir.
- Promover la investigación y el conocimiento científico, la revalorización de conocimientos y saberes ancestrales, y la innovación tecnológica.
- Fomentar proyectos y actividades de ciencia y tecnología en todos los niveles educativos e incorporación en las mallas curriculares de los contenidos vinculados.
- Promover procesos sostenidos de formación académica para docentes e investigadores e investigadoras de todos los niveles educativos y reconocimiento de su condición de trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollar actividades extracurriculares en las instituciones educativas dirigidas por entrenadores y guías especializados orientados a complementar la enseñanza.
- Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de la información y comunicación para incorporar a la población a la sociedad de la información y fortalecer el ejercicio de la ciudadanía.
- Democratizar el acceso a las tecnologías de información y comunicación, especialmente a Internet, a través de la dotación planificada de infraestructura y servicios necesarios a los establecimientos educativos públicos de todos los niveles y la implantación de telecentros en las áreas rurales.
- Elaborar o reelaborar los programas curriculares de cultura física que tiendan a promover el hábito de la práctica deportiva o actividad física desde las edades tempranas.
- Diseñar programas de sensibilización, educación y capacitación que permitan el reconocimiento del valor y la gestión cultural del patrimonio hídrico.
- Desarrollar campañas de capacitación a docentes en el conocimiento de los derechos públicos e incorporar este conocimiento en el nivel curricular y normativo en todas las instancias educativas.
- Revitalizar fiestas y tradiciones, promoviendo su difusión y salvaguardando el patrimonio inmaterial de los diversos grupos culturales del país.
- Fomentar la responsabilidad educativa de los medios de comunicación y la necesidad de que éstos regulen su programación desde la perspectiva de derechos humanos, equidad

de género, reconocimiento de las diversidades, interculturalidad y definan espacios de comunicación pública para la educación alternativa y/o masiva.

- Incluir en las mallas curriculares de todos los niveles de educación contenidos que propongan una mirada crítica y descolonizadora sobre la historia cultural del Ecuador que revalorice la herencia cultural andino-agraria y los aportes de la cultura afroecuatoriana en la constitución de la sociedad ecuatoriana, así como en la configuración de nuestra identidad.
- Reconocer, valorar y proteger los conocimientos, saberes y prácticas culturales - ancestrales e históricas- de los hombres y las mujeres de los pueblos indígenas, afro ecuatorianos y montubios, así como de los diferentes colectivos culturales del Ecuador.
- Conservar y formalizar las lenguas y dialectos indígenas y promocionar su uso.
- Introducir en la malla curricular de los programas de formación profesional en derecho contenidos que promuevan la valorización y el respeto de los derechos de las mujeres diversas y los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades.
- Consolidar las instancias de educación y las redes de formación y capacitación de servidores públicos, poniendo énfasis en los perfiles para la alta dirección del Estado y el desarrollo de sistemas de gestión del talento humano del servicio público, observando el enfoque de género, intergeneracional y la diversidad cultural.

### **2.3.3. LEY ORGÁNICA DE EDUCACION INTERCULTURAL**

El 31 de marzo del 2011, en el Registro Oficial N° 417, se publica la Ley Orgánica de Educación Intercultural -LOEI- orientada a revolucionar la educación; esta ley es universal, garantiza el efectivo ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes pues vivencia el *interés superior*<sup>10</sup>, facilita el acceso a una educación de calidad y calidez sin discriminación, prioriza la atención a las discapacidades y la equidad de género; reconoce la interculturalidad, la plurinacionalidad y el plurilingüismo garantizando que los pueblos y nacionalidades fortalezcan su identidad y se eduquen en su propia lengua, por ello esta ley es

---

<sup>10</sup> El **interés superior del niño** es un principio que está orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de derechos de los niños, niñas y adolescentes e impone a todas las autoridades y a las instituciones el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su cumplimiento (Art. 11 Código de la Niñez y Adolescencia).

inclusiva. El Ministerio de Educación realzando la importancia de la LOEI, la sintetiza en ocho logros:

**Logro 1:** *“Participación de la familia y la comunidad”*: además de los docentes y estudiantes que tradicionalmente eran los principales actores, la ley incorpora la familia y la comunidad al proceso educativo; para fortalecer esta participación crea gobiernos escolares como instancia final de participación, veeduría y resolución de conflictos en cada institución educativa compuesto por padres y madres de familia, estudiantes y docentes.

**Logro 2:** *“Atención ágil y oportuna a los ciudadanos”*, para el efecto crea un modelo de gestión acorde a una educación para el siglo XXI, conformado por un nivel central zonal, distrital y circuital desconcentrados que garantizara una atención ágil y oportuna a la comunidad educativa y fortalece la rectoría del Ministerio de Educación sobre el sistema educativo.

**Logro 3:** *“Bachillerato general unificado”* para formar a los estudiantes para superiores, la participación en la sociedad, el mundo laboral y el emprendimiento; establece un tronco común de asignaturas, ofrece materias optativas y formación técnica, disminuye algunas asignaturas para profundizar los aprendizajes, se alinea el currículo con la educación básica y superior; se fortalecen la formación de bachilleres técnicos garantizando aprendizajes básicos de calidad.

**Logro 4:** *“La educación intercultural bilingüe”* es parte sustancial del sistema educativo, garantiza el ejercicio de los derechos colectivos, el fortalecimiento de la plurinacionalidad y la interculturalidad; la valoración de la identidad, lengua y cultura; la recuperación, fomento y desarrollo de los saberes ancestrales, conocimientos, ciencia y tecnología; la recuperación y el engrandecimiento de los valores propios de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades y la formación de personas con identidad propia, con un nivel científico acorde con los avances de la ciencia, la tecnología y los saberes de otros pueblos.

**Logro 5:** *“Estándares educativos”* que definen los logros de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes, de desempeños profesionales de docentes y directivos y de calidad de la

gestión de los centros educativos, diseñados para guiar a los actores del sistema en el mejoramiento de la calidad educativa y para contar con criterios claros para la evaluación. Los estándares de calidad establecen criterios claros, sencillos y medibles de las metas de aprendizaje que los maestros deben considerar y los aprendizajes básicos que los estudiantes deben alcanzar.

**Logro 6:** se crea el “*Instituto Nacional de Evaluación*” que establece los indicadores de calidad de la educación con los que se evaluará los componentes de: gestión educativa de los directivos institucionales; rendimiento académico de los y las estudiantes; desempeño de las autoridades y docentes; gestión y desempeño institucional, gestión curricular, entre otros, en concordancia con los estándares de evaluación definidos por la autoridad educativa nacional.

**Logro 7:** “*Capacitación y profesionalización docente*”, se crea la Universidad Nacional de Educación para fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación, esta tendrá el carácter de plurinacional para promover el conocimiento intercultural en sus múltiples dimensiones y será gratuita.

**Logro 8:** “*Remuneración justa*”; la homologación salarial permitirá a los docentes dependiendo de su titulación mejorar su remuneración; el nuevo escalafón se basa en la *meritocracia*<sup>11</sup>, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y títulos académicos, de manera que se mejore la calidad del sistema educativo. Los docentes laboraran ocho horas diarias, seis horas de clase con los estudiantes y las dos horas restantes actividades pedagógicas complementarias.

Esta propuesta es muy interesante, la remuneración justa y equitativa permitirá que los docentes valoremos nuestra profesión, y nos capacitemos con responsabilidad para mejorar continuamente nuestro perfil profesional, la nueva ley reconoce el bono de frontera, como maestras que laboramos en una provincia fronteriza nos motiva y nos satisface; es muy importante que se trabaje ocho horas, con la mejora salarial no será necesario que algunos docentes tengan que realizar otras actividades, después de la jornada pedagógica habrá

---

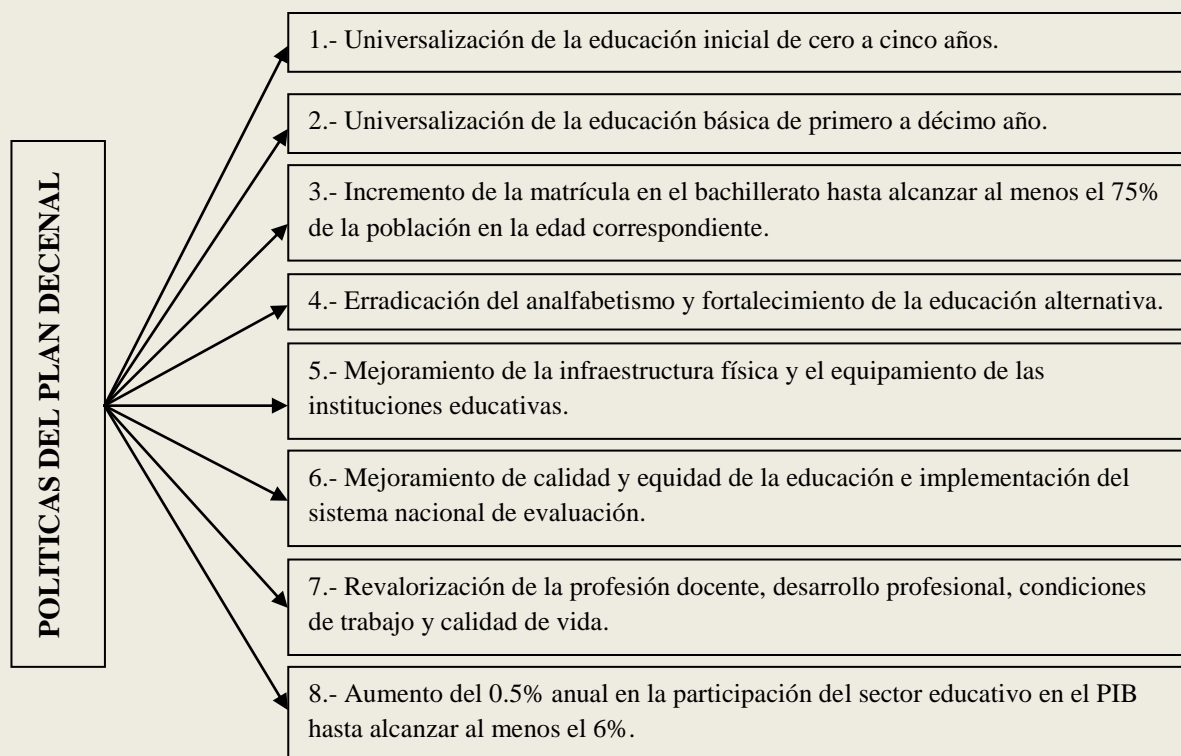
<sup>11</sup> La **meritocracia** es la forma de organización basada en el mérito, talento o habilidad; el talento y la habilidad siempre tienen que ser demostrados independientemente de quien sea el individuo; la meritocracia no acepta la igualdad social sin mérito, pero dan apoyo a la igualdad de oportunidades (Maximiliano Korstanje, 2007).



tiempo para la actualización y capacitación pedagógica, coordinación con los padres de familia, recuperación pedagógica, apoyo al desarrollo comunitario, revisión de tareas, entre otras actividades indispensables para la mejora de la calidad educativa.

#### 2.3.4. PLAN DECENAL DE EDUCACION

El Plan Decenal de Educación es una agenda de gestión estratégica diseñada para implementar acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras para modernizar el sistema educativo ecuatoriano, su finalidad es elevar la calidad educativa, lograr la equidad y elevar el índice de escolaridad. El acompañamiento en la implementación y gestión aporta a la identificación de nudos críticos con propuestas viables que fortalezcan el logro de los objetivos; estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente, hechos que hasta ahora han sido limitados, el PDE es una herramienta privilegiada para conectar el rol social y la responsabilidad de las personas e instituciones con la educación, sus principales políticas son:



### ***POLÍTICA 1: “Universalización de la Educación Inicial de cero a cinco años”***

El Ministerio de Educación con acuerdo Ministerial N° 1947 del 14 de junio del 2002 crea el Programa de Educación Inicial responsable de atender a niñas y niños de 0 a 5 años de edad; en el Art. 1 del acuerdo interministerial N° 004 del 26 de junio del 2002, se pone en vigencia el Referente Curricular de Educación Inicial, para asegurar un proceso educativo alternativo, abierto y flexible adecuado a la diversidad cultural del Ecuador.

Según el Art. 40 de la LOEI la educación inicial es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos: afectivo, cognitivo, psicomotriz, social, de identidad y autonomía de los niños de tres a cinco años de edad; para lograr este propósito una de las primeras acciones es la ampliación de la cobertura educativa de este nivel, la articulación con la educación básica, el mejoramiento cualitativo del talento humano, el desarrollo de la infraestructura física y equipamiento y la garantía de la pluriculturalidad y el multilingüismo.

### ***POLÍTICA 2: “Universalización de la Educación Básica de primero a décimo años”***

La educación general básica según el Art. 42 de la LOEI desarrolla capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los niños/as y adolescentes de cinco años en adelante, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar con los estudios de bachillerato; está compuesta de diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior y se introducen las disciplinas básicas garantizando la diversidad cultural y lingüística.

Para lograr estos objetivos, se han implementado estrategias, como: estímulo a la jubilación y retiro voluntario de maestros; el desdoblamiento de partidas<sup>12</sup> y asignación de docentes en zonas rurales, fronterizas y urbano marginales; incorporación de nuevos docentes, asegurando su calidad a través de un registro de candidatos elegibles; la eliminación de

---

<sup>12</sup> El **desdoblamiento de partidas** es un proceso a través del cual por cada maestro que se jubila, se crean dos partidas nuevas de los recursos liberados.

barreras de ingreso a través de la campaña de textos gratuitos, la sustitución del aporte voluntario de US\$25 de los padres de familia a las escuelas y el incremento de la inversión en infraestructura escolar.

En el 2007 la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio para determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular de 1996, los logros y dificultades técnicas y didácticas determinadas en esta evaluación fueron la base para la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica cuyo objetivo fundamental es elevar la condición humana y formar ciudadanos con valores para lograr el buen vivir, el nuevo currículo es un aspecto sustancial de la universalización de la educación básica.

***POLÍTICA 3: “Incremento de la matrícula en bachillerato hasta alcanzar por lo menos el 75% de la población en la edad correspondiente”.***

El bachillerato comprende tres años de educación contiguos de la educación general básica; su propósito es garantizar una formación general y una preparación interdisciplinaria que guíe a los jóvenes a la elaboración de su proyecto de vida y se prepare para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios, desarrolla en los estudiantes capacidades y competencias permanentes de aprendizaje que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del país y del desarrollo humano.

La Política siete del PDE orientada a incrementar la matrícula en el bachillerato es interesante ya que según el informe del SINEC/CEPAL (2005), solamente el 51% de la población en edad de cursar el bachillerato está matriculada; existe desarticulación entre este nivel con la educación general básica, la educación superior y el sistema productivo, esto se demuestra en el hecho que actualmente los bachilleres tienen algunas limitaciones para el acceso a la ciencia, tecnología y mundo laboral; la ausencia de un modelo pedagógico actualizado e innovador tiene sus efectos en los elevados índices de deserción en los primeros años de educación superior.

El mismo informe detalla que los bachilleres técnicos que se incorporan al sector productivo no responden a esas necesidades; solamente el 21% de los estudiantes que ingresan al primero de educación básica culminan el bachillerato. En las instituciones educativas se denota un crecimiento anárquico, las especializaciones no son definidas en base a estudios de demanda social y laboral, además la poca orientación vocacional y profesional no permite que los jóvenes escojan la opción adecuada lo que ocasiona deserción en la universidad.

***POLÍTICA 4: “Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa”***

Al igual que consideramos que el niño no es un adulto pequeño, sino un ser con intereses y características propios, la educación para adultos no es un traslado de la educación básica de las escuelas sino son procesos educativos “formales” que se realizan “informalmente”, es decir, fuera del aula, con horarios flexibles; son parte de las políticas compensatorias para superar los déficit del sistema educativo formal y escolarizado.

La educación de adultos y la erradicación del analfabetismo son tareas pendientes, pese a los esfuerzos realizados y los recursos invertidos; Rosa María Torres (2006), en su estudio de caso encargado por la UNESCO denominado Analfabetismo y Alfabetización en el Ecuador a nivel nacional la tasa de analfabetismo absoluto es de 9% y de *analfabetismo funcional*<sup>13</sup> supera el 17% esta información evidencia que dada la realidad socioeconómica y cultural de la población el analfabetismo funcional dobla al analfabetismo absoluto.

Con la finalidad de es garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva el Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial N° 314 del 14 de agosto del 2007 crea el Programa Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos “EBJA”, dirigido a la población joven y adulta analfabeta o con educación básica inconclusa. Para contar con más actores y hacer realidad la EBJA mediante Acuerdo Ministerial N° 312 del 14 de agosto del 2007 dispuso que los

---

<sup>13</sup> El **analfabetismo funcional** es la incapacidad de un individuo para utilizar su capacidad de lectura, escritura y cálculo de forma eficiente en las situaciones habituales de la vida. (Fuente INTERNET).

estudiantes de 2º año de bachillerato participen obligatoriamente cumpliendo 120 horas en este programa.

***POLITICA 5: “Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones”***

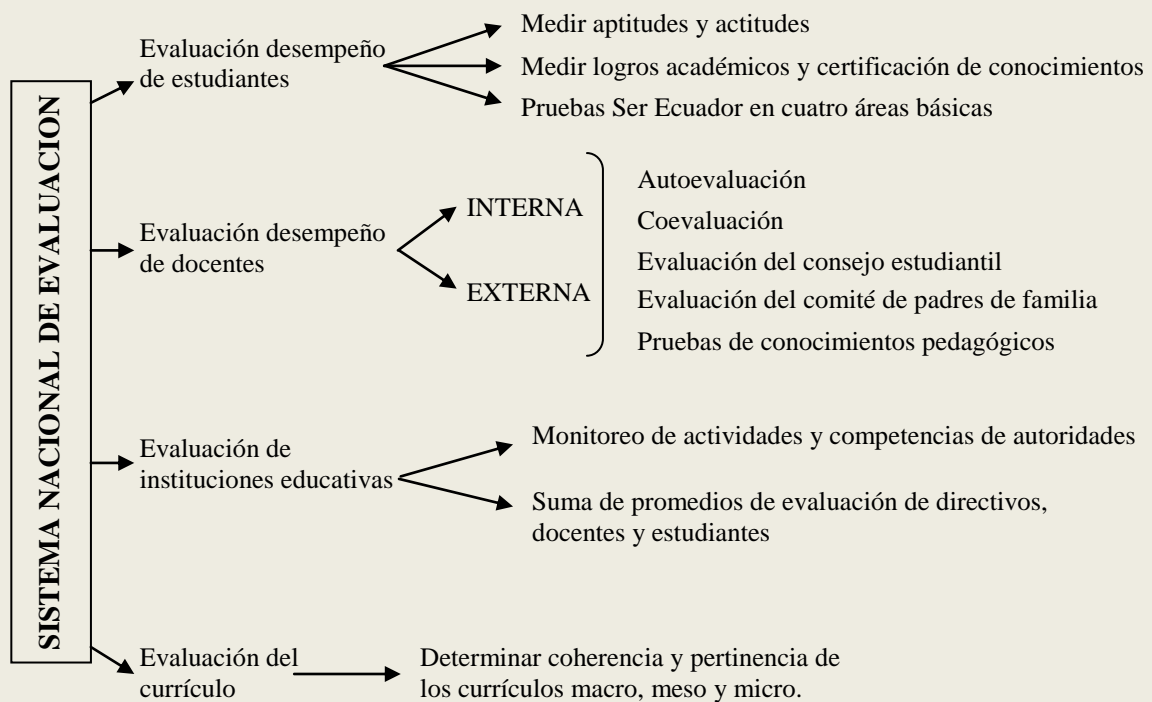
En un proceso de reforma educativa, es necesario considerar al recurso físico como elemento clave de apoyo para obtener el 100% de cobertura y mejorar la calidad de la educación, con una infraestructura que ofrezca adecuadas condiciones de confort para el desenvolvimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, así como contar con modernos apoyos tecnológicos; sin embargo en el diagnóstico previo a la elaboración del PDE realizado por la SEPLADES (2006) encontramos que 437.641 estudiantes no estudian, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, hay 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.

Para contrarrestar esta situación el Ministerio de Educación a través del DINSE pretende mejorar 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; para hacer realidad esta aspiración es indispensable la cooperación interinstitucional con gobiernos seccionales, realizar asignaciones presupuestarias priorizando sectores vulnerables de la población; la construcción e implementación de “escuelas del milenio”, enmarcado en la estrategia de universalización de la educación básica, que incluyan un nuevo modelo de infraestructura y equipamiento acorde a un actualizado enfoque pedagógico.

***POLITICA 6: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación”.***

Según el PDE la evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa, por eso es indispensable implementar

un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas que permita ofrecer a los ciudadanos igualdad de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. La evaluación debe ser integral, al respecto Marisa Martín Pérez (2000) manifiesta: “evaluar es emitir un juicio de valor, lo cual conlleva una gran responsabilidad; un juicio de valor no puede reducirse a un número, ni a un solo elemento, ha de abarcar todos los aspectos o componentes que directa o indirectamente inciden en el proceso educativo...”



***POLITICA 7: “Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida”.***

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello es importante su desarrollo profesional, mejorar sus condiciones de trabajo y su calidad de vida. Actualmente la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización de su rol y poco reconocimiento social a la profesión

docente, por ello es indispensable estimular el ingreso a la carrera docente 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.

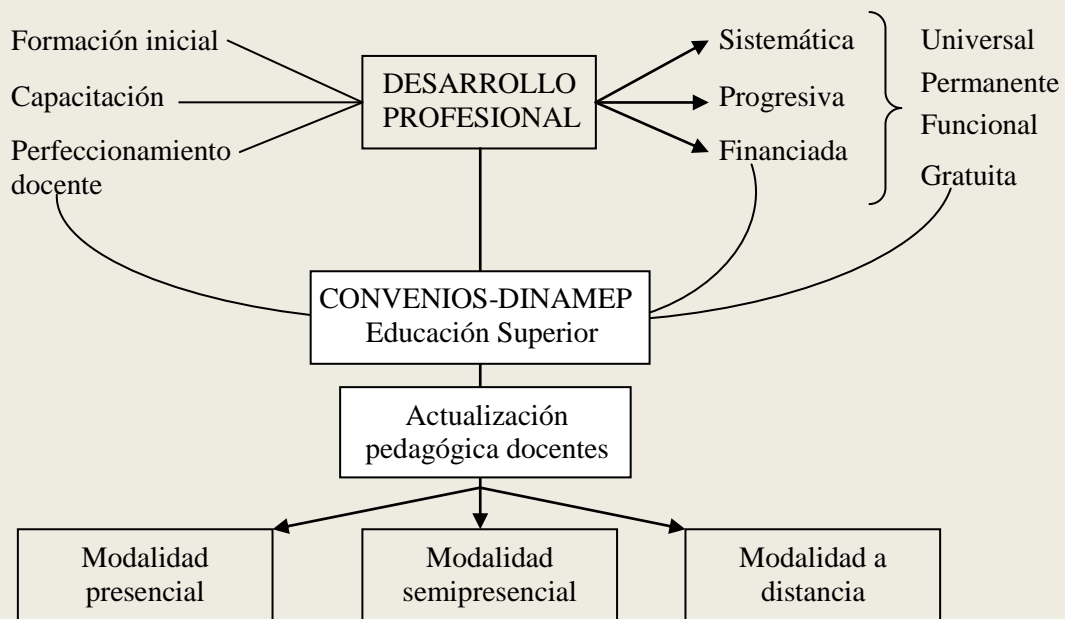
El Art. 93 de la LOEI determinan que la carrera docente incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones, en este sentido forman parte de ella los docentes nombramiento, contratados y bonificados que laboran en el sistema educativo en nuestra provincia, el Art. 111, define el escalafón como el sistema de categorización de los docentes, estas diez categorías que pretenden revalorizar la profesión docente están estipuladas en el Art. 113 mientras; que el Art. 112 define el desarrollo profesional, como un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación, promueve la formación continua de los docentes..., vale resaltarse que hay un ente rector del perfeccionamiento docente que será objeto de análisis en el siguiente tema.

### **2.3.5. DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL:**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional *-DINAMEP-*, es la entidad rectora del desarrollo profesional de los docentes del sistema educativo nacional, que investiga, planifica, ejecuta y evalúa procesos de formación, de capacitación y perfeccionamiento docente; su planificación anual se fundamenta en el diagnóstico de esas necesidades, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del PDE, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación *-SER-* Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Las funciones de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional son:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio.
- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente.
- Asesorar, planificar, controlar y evaluar los programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del PDE.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.



La **División de Capacitación y Perfeccionamiento Docente**, planifica, ejecuta y evalúa eventos de capacitación para ascenso de categoría y méritos profesionales, las temáticas parten de un diagnóstico de necesidades y se priorizan por el nivel de impacto en el aula, son gratuitos y consistentes, para que la capacitación sea universal, permanente y evaluable en el contenido, la metodología y el uso de las TICs garantizando la transferencia de conocimientos al aula.

Anteriormente en la Dirección Provincial de Mejoramiento Profesional, planificaba y organizaba eventos de capacitación y el perfeccionamiento docente, actualmente la capacitación realiza el Ministerio de Educación en convenio con las Universidades, en el caso de nuestra provincia con la Universidad Nacional de Loja, los docentes interesados



deben inscribirse por internet, la Dirección Provincial de Mejoramiento Profesional sólo cumple funciones de información y coordinación; a pesar de las buenas intenciones estos eventos no tienen los efectos esperados por múltiples razones: no todos los docentes tienen acceso a internet para inscribirse; la difusión y socialización de los temas no es generalizado; los cupos para los cursos son limitados; los tutores asignados por la UNL por más formación académica que tengan no cuentan con la experticia necesaria en educación básica y finalmente los temas no son funcionales en lo referente a necesidades de los docentes.

#### **2.4. POLITICAS MICRO INSTITUCIONALES**

Las instituciones comprometidas con la calidad, deben garantizarla, mejorarla y rendir cuentas, en relación a sus servicios educativos, desarrollo de valores, capacitación docente y apoyo al desarrollo comunitario. En este sentido, autoridades, docentes y los entes comprometidos con el progreso educativo dinamizan mecanismos sistemáticos internos que garanticen la calidad a niveles institucional, personal y social, para cumplir con este propósito las instituciones educativas generan políticas institucionales los mismos que son parte indispensable del PEI.

Las políticas son el conjunto de directrices formuladas por los actores educativos que definen el énfasis con que deberán ejecutarse las acciones para asegurar la consecución de los objetivos, misión y visión propuestos, es decir son líneas de acción que orientan o sirven de referente para tomar decisiones; todas las instituciones educativas elaboran su PEI en el que cual se resaltan las políticas institucionales, analizando los PEIs de varias instituciones encontramos concordancia en cuanto a políticas, que resaltamos a continuación:

- Mantener el prestigio de la institución.
- Mejorar la calidad los procesos de enseñanza - aprendizaje y la calidad educativa.
- Crear una cultura de planificación curricular.
- Fortalecer los valores éticos, morales, culturales, étnicos, sociales.
- Evaluar a directivos, maestros, estudiantes, padres de familia y la institución educativa.
- Vivenciar la equidad de género, la inclusión educativa, la interculturalidad y plurilingüismo.

- Promover permanentemente los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Cuidar, proteger y defender el medio ambiente y el ecosistema.
- Evitar paulatinamente los formalismos para alcanzar una cultura de innovación y calidad.
- Fortalecer el Talento Humano: gestionar la innovación docente y promover la mejora de la calidad de la docencia y de los servicios.
- Ética profesional: cumplir con las leyes y reglamentos vigentes y mejorar de manera continua el desempeño de las tareas docentes para ofrecer el mejor servicio.
- Informar a la comunidad educativa sobre temas relacionados con innovación, calidad, evaluación, formación del profesorado y planes de estudios.

## **2.5. SINTESIS**

En el entorno educativo es el elemento fundamental de los procesos de enseñanza-aprendizaje; por lo tanto, diseñarlo bien es esencial para el desarrollo afectivo, cognitivo y psicomotriz de los estudiantes. La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que la educación es uno de los derechos básicos para el desarrollo de una sociedad más justa y el progreso de la humanidad, por eso debe ser de calidad, para ello, los procesos de enseñanza aprendizaje; la infraestructura, los recursos didácticos, la metodología, el currículo, la evaluación, la actitud de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y hasta la sociedad misma deben ser de calidad; una educación de calidad se asocia con eficiencia y es aquella que llega a todas las personas y les brinda la oportunidad de formarse para la vida.

La Constitución Política vivencia los derechos de los ciudadanos al buen vivir a través de una educación de calidad, laica y gratuita, para ello amplía su cobertura, garantiza el acceso universal obligatorio, la libertad de cátedra universitaria, la educación bilingüe, la educación particular y la educación inclusiva; garantiza una carrera docente digna para que los maestros se capaciten y mejoren permanentemente y de esta manera se sienta las bases para una educación pública de calidad y calidez. Garantiza también una educación superior moderna para formar profesionales íntegros para enfrentar los desafíos del país, la educación superior al igual que la básica y el bachillerato son un servicio público, sin fines de lucro y

estarán al alcance de todos, la gratuidad resulta fundamental pues garantiza la igualdad de oportunidades para que los estudiantes de los sectores sociales desposeídos sean parte activa del progreso de nuestro país.

El PNBV articula las políticas con la gestión e inversión pública, se orienta hacia la construcción del Estado Plurinacional e Intercultural, cuenta con estrategias y objetivos orientados a consolidar el cambio que los ecuatorianos anhelamos para alcanzar el “Buen Vivir”. La LOEI destaca aspectos importantes como: la participación de la familia y la comunidad en el hecho educativo; la creación de un nuevo modelo de gestión desconcentrada que viabilizará la atención a la comunidad y fortalecerá la rectoría del Ministerio de Educación; la universalización de la educación básica y el bachillerato general unificado orientado a preparar a los estudiantes para la vida y la participación social, las definiciones de logros de aprendizaje; la evaluación integral que determinará la calidad de la educación; la capacitación y profesionalización docentes, una política salarial digna, etc., éstos y otros son los factores que definitivamente conducirán al logro de la tan ansiada y demandada educación de calidad.

# CAPITULO III

*“Así como la Patria convocó en el Siglo XIX a Bolívar, a San Martín y otros, en el siglo XX a Irigoyen, a Perón, entre otros, en este siglo la Patria convoca a los Docentes, porque corre el riesgo de ser sometida a la peor de las miserias, “la miseria espiritual” Roberto Magni Silvano*

### **3. NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE**

#### **3.1. DEFINICION**

Para García Rubio y Lillo (2003) “la formación docente es el proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento en el aula”.

Las necesidades de formación docente según Alanis, (2000) implican la adquisición de conocimientos, actitudes y conductas asociados al campo profesional docente.

La formación docente apunta a la formación profesional para ponerse en condiciones para ejercer las prácticas profesionales docentes, esto implica: conocimientos, habilidades, capacidades y valores para enfrentar el trabajo en el aula, elevar la concepción del rol profesional y mejorar la imagen y presentación personal.

A decir de Yaurén (2000) la formación docente es un proceso de construcción de un maestro que se realiza de la misma manera en que un alfarero trabaja con arcilla. La formación educativa es pues, por el lado del educando, un proceso de perfeccionamiento, de desarrollo evolutivo; por el lado del educador, es un trabajo de modelado en arte, ciencia y valores.

La formación docente es un proceso que pone al profesional de la docencia en condiciones para ejercer su profesión, estas condiciones son: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, capacidades y valores requeridas para la buena conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje hacia el logro de aprendizajes significativos y funcionales y por ende una educación de calidad y calidez.

### 3.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Etimológicamente competencia proviene del latín “*competere*” que significa “estar en buen estado”, ser competente “apto, adecuado”. *Competencia* es un conjunto de conocimientos que al ser utilizados en distintas situaciones, generan destrezas para resolver problemas de la vida. Las *Competencias básicas* como la disciplina, comprensión lectora, matemáticas; capacidad para planear y ejecutar, hablar correctamente, ser crítico y autocrítico se adquieren en la escuela y sirven para desenvolverse en la vida de manera funcional.

La OIT (1993) define a la "*competencia profesional* como la idoneidad para realizar una tarea o *desempeñar* un trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, son concomitantes dado que la calificación es una capacidad adquirida para realizar una función o *desempeñar un trabajo*".

El profesional identifica un problema, lo plantea, concibe, elabora una solución y asegura su aplicación; no conoce los problemas que sucederán en su práctica habitual pero cada vez que aparece uno lo soluciona sobre la marcha. Concluyendo la conceptualización del competencias profesionales, Prieto (1997) sintetiza que la *competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional -incumbencia- para desempeñar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo -suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación*. Analizando lo expuesto se destaca que el profesional posee:

- ***Competencia técnica*** para dominar como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- ***Competencia metodológica*** para aplicar procedimientos adecuados en las tareas y en los problemas que se presenten y encontrar de forma independiente vías de solución y transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- ***Competencia social*** para colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y su comportamiento se orienta al grupo y un entendimiento interpersonal.
- ***Competencia participativa*** para actuar en la organización de su puesto de trabajo y su entorno, es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

La adaptación al mercado de trabajo, la incorporación a la nueva economía y la inserción en las TICs que se transforman a gran velocidad no se realizará si un profesional sólo se plantea adquirir conocimientos y destrezas en un sistema regular de formación; por mucho que valoremos la importancia de la formación dirigida en la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay competencias claves que se asocian a conductas y actitudes de los profesionales de hoy y mañana que son transversales porque afectan a varias actividades y lugares de trabajo y sincronizan con las nuevas necesidades y situaciones laborales, por lo tanto deben incorporarse al currículum de la formación como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos. Estas son:

- *Capacidad de resolución de problemas:* la disposición y habilidad para enfrentarse y responder a situaciones problemáticas y encontrar soluciones acertadas.
- *Capacidad de organización del trabajo:* la disposición y habilidad para utilizar adecuadamente diferentes recursos y ejecutar tareas con eficacia y eficiencia.
- *Capacidad de responsabilidad en el trabajo:* la disposición y habilidad para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal.
- *Capacidad de trabajar en equipo:* la disposición y habilidad para ejecutar tareas de manera coordinada; los logros del trabajo en equipo son más halagadores.
- *Capacidad de autonomía:* la disposición y habilidad para ejecutar tareas de forma independiente, sin embargo en tareas concretas el profesional si puede ser asesorado.
- *Capacidad de relación interpersonal:* entendiéndose como la disposición y habilidad para comunicarse con otros mediante el trato adecuado, con atención y simpatía.
- *Capacidad de iniciativa:* la disposición y habilidad para tomar decisiones sobre propuestas o acciones orientadas a mejorar el proceso productivo, el servicio a los clientes o el producto, podríamos estar ya hablando de la capacidad de innovación.

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

La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe “La educación encierra un tesoro”, señala 4 pilares maestros para la educación: *Aprender a aprender y a conocer, Aprender a ser, Aprender a hacer, y Aprender a vivir con*

*los demás*; que de manera explícita o tácita, son los ejes sustantivos en los que se articulan los procesos de modernización y de reforma de los sistemas educativos emprendidos por la gran mayoría de los países, a nivel mundial, para lograr la anhelada educación de calidad.

**APRENDER A CONOCER:** significa profundizar los conocimientos de una cultura, además supone *aprender a aprender* para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida y permitir a los adultos apreciar las bondades del conocimiento y la investigación. El incremento del saber, permite comprender mejor la realidad, despierta la curiosidad intelectual y estimula el sentido crítico, adquiriendo autonomía de juicio.

La formación inicial debe sentar bases para que el individuo acceda al conocimiento y se convierta en “amigo de la ciencia”; pero, siendo el conocimiento múltiple e infinitamente evolutivo, es utópico querer conocer todo; a más de la enseñanza básica, la idea de un saber “*omnisciente*”<sup>14</sup> es ilusoria; una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la facilidad de estudiar a fondo algunas materias; la cultura general, apertura a otros campos del saber, lo que contribuye a fecundas sinergias entre diversas disciplinas.

El ejercicio del pensamiento, que el niño recibe primero de sus padres y luego de sus maestros, debe articular entre lo concreto y lo abstracto, el proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida y en cualquier circunstancia.

**APRENDER A HACER:** se vincula a la cuestión de ¿cómo enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos y adaptar la enseñanza al mundo del trabajo, cuya evolución es imprevisible? Para responder esta interrogante hay que diferenciar entre las economías de trabajo asalariado y aquellas de trabajo independiente. En las primeras, las máquinas sustituyen paulatinamente el trabajo humano convirtiéndolo en algo inmaterial; estas sociedades crecen según su capacidad de transformar los conocimientos e innovaciones en nuevos empleos y empresas. Así pues, el “*aprender a hacer*” significa que los aprendizajes

---

<sup>14</sup> **Omnisciente** término formado por vocablos latinos que significa “*que sabe todo*”. Es un adjetivo que permite nombrar al que tiene **omnisciencia**, es decir, que tiene conocimiento de todas las cosas reales y posibles. (Fuente INTERNET).



deben evolucionar, ya no pueden considerarse una mera transmisión de conocimientos, aunque tengan su valor formativo que no debemos desestimar; el “*aprender a hacer*” es preparar para una tarea definida o para la fabricación de algo, es decir es simplemente poner en práctica los conocimientos.

El progreso de los sistemas de producción privilegian la noción de competencia profesional, las tareas físicas son sustituidas por otras inteligentes, como el manejo, mantenimiento y supervisión de máquinas y tareas de diseño, estudio y organización; a medida que las máquinas se vuelven más “inteligentes” y el trabajo se “desmaterializa”, las tareas se personalizan, los empleadores exigen el dominio de competencias específicas, que combina la calificación, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos y el empeño personal del trabajador, –que los empresarios denominan a menudo “saber ser”– entonces para componer las competencias solicitadas se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos; es el “*aprender a hacer*” que ilustra de manera elocuente, el vínculo que la educación debe mantener entre los diversos aspectos del aprendizaje.

Con la “*desmaterialización*” del trabajo el *saber hacer* se torna fundamental en actividades que no producen bienes materiales, sino que son servicios definidos en función de la relación interpersonal que generan, así en el sector comercial tenemos: peritajes, supervisión, asesoramiento, servicios contables, etc., y en el sector no comercial: servicios sociales, de enseñanza, sanidad, etc., en ambos casos es primordial la actividad de información y comunicación y la calidad de la relación entre el prestatario y el usuario, el desarrollo de los servicios obliga, a cultivar cualidades humanas como la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas que las formaciones tradicionales no inculcan.

Finalmente, en la economía no estructurada donde la actividad asalariada no predomina, el trabajo es de naturaleza distinta, es el caso de los países en vías de desarrollo donde la inmensa mayoría participa en la economía de subsistencia, en ellos no existen ninguna función referencial laboral; los conocimientos técnicos son tradicionales; la función del aprendizaje no es el trabajo, sino que se orienta desarrollo de conocimientos cuya meta a la

adquisición de la cultura científica y una formación profesional que les permitirá acceder a la tecnología moderna.

**APRENDER A VIVIR JUNTOS:** es uno de los pilares básicos de la educación contemporánea en la que la humanidad ha depositado la esperanza de su progreso y desarrollo; sin embargo, la presencia de conflictos en los diferentes órdenes sociales contradice esta esperanza; los medios de comunicación y la opinión pública son observadoras impotentes y hasta rehenes, de quienes avivan los conflictos; la educación no ha podido hacer mucho para remediar esta situación. ¿Será posible concebir una educación que evite los conflictos o los solucione de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

El “aprender a vivir juntos” implica educar para la no-violencia, es loable para combatir los prejuicios de la ausencia de una sana convivencia; la tarea es ardua, sobre todo porque casi por naturaleza los seres humanos sobredimensionan sus cualidades individuales y grupales alimentando prejuicios desfavorables hacia los otros; además la atmósfera competitiva imperante en la actividad económica privilegia el espíritu de competencia y el éxito individual, que dan lugar a conflictos que a veces son alentadas por la misma educación.

Esta situación puede mejorar si desde muy pequeños a los niños les educamos en un contexto de igualdad y enseñamos a formular objetivos y proyectos comunes, les preparamos para el descubrimiento gradual y aceptación del otro; entonces desde los primeros días la escuela debe lograr que los niños “aprender a vivir juntos”; para ello primero debe descubrir quién es, esto le permitirá ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones; el fomento de esta actitud será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida, los maestros deben despertar en sus estudiantes su espíritu crítico, actitud que será benéfico al momento de aceptar la alteridad y hacer frente a las inevitables tensiones entre seres humanos, grupos y naciones. El enfrentamiento, mediante el diálogo y el intercambio de argumentos, será uno de los instrumentos necesarios de la educación del siglo XXI.

Es indispensable que la comunidad educativa trabaje mancomunadamente en proyectos motivadores, así entenderán que trabajando así disminuyen y hasta desaparecen las

diferencias y los conflictos; el trabajo mancomunado supera los hábitos individuales, valoran los puntos de convergencia y origina a un nuevo modo de identificación porque el esfuerzo común genera “*solidaridad*”<sup>15</sup>, en consecuencia, el currículo escolar debe asignar el espacio y el tiempo suficientes para involucrar a los estudiantes desde los primeros años en proyectos cooperativos, actividades deportivas, culturales y sociales; estas actividades deben tener continuidad en la escuela y en la comunidad.

**APRENDER A SER:** se refiere al desarrollo del ser humano como individuo, miembro de una familia y una colectividad; ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños; este desarrollo es un *proceso dialéctico*<sup>16</sup> que inicia con el conocimiento de sí mismo y se abre hacia los demás; la educación es como un viaje cuyas paradas corresponden a las etapas de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.

El “*aprender a hacer*” se ve acosado por la deshumanización del mundo debido a la evolución tecnológica, hay que dotar al individuo herramientas intelectuales que le permitan entender el mundo y actuar con responsabilidad y justicia; la educación debe conferir las libertades necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud y sean artífices de su destino, es decir que “*aprenda a ser*”, se trata de formar seres humanos para enfrenar a un sistema alienante y hostil, darle fortalezas para luchar contra las injusticias y disminuir la violencia que afecta a la sociedad; pero también es la mejor oportunidad de progreso para las sociedades ya que la diversidad de personalidades, la autonomía y el espíritu de iniciativa, incluso el gusto por la provocación son garantes de la creatividad y la innovación.

El “*aprenda a ser*” privilegia la imaginación, la creatividad y la innovación; porque la sociedad del siglo XXI necesita de individuos con personalidad y talentos excepcionales, la educación debe brindar oportunidades de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, ética, cultural y social que completan el “*saber ser*” con el que

---

<sup>15</sup> La **solidaridad** es un aspecto transversal en la educación. Todos los elementos de la educación deben ser afectados por este valor y, en consecuencia, se enseña a ser solidario en todos los aspectos de la vida cotidiana. (Fuente INTERNET).

<sup>16</sup> La **dialéctica** es el modo de elevarse desde lo sensible hacia lo inteligible, es decir partiendo de la certeza de los sentidos hacia el desarrollo de conceptos de un mayor grado de universalidad y racionalidad. (Fuente INTERNET).

enfrentará la vida. En la escuela, el arte y la poesía deben tener un lugar más importante que el concedido, el afán de fomentar la imaginación y la creatividad deberá revalorar la cultura oral y los conocimientos extraídos de la experiencia del niño o del adulto.

### **3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES**

No es nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, con frecuencia escuchamos acerca de las nuevas demandas al perfil profesional del docente; demandas que se ven influenciadas por un contexto marcado por lo intercultural, la heterogeneidad del alumnado, la importancia del dominio de más de un idioma, el incremento de las dificultades de aprendizaje, la inclusión de las TICs, etc. De lo anotado se desprende la necesidad de un proceso formativo de profesionales de la educación bajo el enfoque por competencias en el que está explícitamente presente la necesidad de actualizarse permanentemente para responder adecuada y eficazmente a las demandas del ejercicio profesional.

Algunos investigadores al analizar las competencias profesionales hacen propuestas concretas con la intención de detectar si existen competencias exclusivamente docentes o no; una de ellas es la de Phillippe Perrenoud (2004) quien identifica a las competencias como “la capacidad de movilizar varios recursos para enfrentar las situaciones de aprendizaje llegando a describir algunas competencias consideradas prioritarias en el profesorado, como por ejemplo: organizar y animar situaciones de aprendizaje; elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo; trabajar en equipo y afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión”.

Otro ejemplo de competencias docentes proviene del mundo anglosajón, donde la terminología utilizada es la de *estándares profesionales*. Escudero (2006:33-40) agrupa estas competencias y estándares en tres grandes núcleos a saber:

- *Conocimiento del desarrollo y aprendizaje de los estudiantes y su diversidad personal, cultural y social*, así como el dominio de los contenidos específicos de las materias y áreas, incluidas sus relaciones transversales y el conocimiento y dominio de diferentes metodologías y estrategias para hacer más viable el aprendizaje.

- *Capacidades de aplicación del conocimiento a:* la planificación de la enseñanza, adecuando los contenidos a las necesidades del estudiante y su entorno; selección y creación de tareas significativas para los estudiantes; generar un clima de convivencia que facilite el logro del éxito escolar; creación de oportunidades de crecimiento académico, social y personal; uso de estrategias de comunicación que estimulen la relación personal y grupal; uso de estrategias que ayuden a los estudiantes a pensar críticamente, resolver problemas, demostrar habilidades prácticas y desarrollar su creatividad; la evaluación de la enseñanza-aprendizaje y toma de decisiones que favorezcan el progreso del alumno.
- *Responsabilidad profesional a través de:* una práctica profesional y ética de acuerdo con criterios deontológicos y compartiendo responsabilidades con los demás docentes; reflexión y aprendizaje continuo; liderazgo y colaboración, tomando iniciativas y comprometiéndose con el aprendizaje de todos los estudiantes y la mejora progresiva de la enseñanza.

Finalmente en el análisis de las competencias profesionales docentes merece citar un tercer ejemplo que Escolano Benito (1996:44-46) al definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea que lo hace en torno a tres papeles básicos:

- Primero: *papel técnico*, identifica a los docentes como guías del aprendizaje conforme a reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando funciones relacionadas con la tutoría, gestión didáctica e innovación. Su identidad se define por una tarea de matiz tecnológico según la cual el maestro sería un ingeniero de la instrucción.
- El segundo se asocia a los *aspectos éticos y socializadores de la profesión*, el docente es un agente de primer orden en el proceso de desarrollo de valores, actitudes y otras pautas de conducta que constituyen un marco normativo para las personas en formación. Por otra parte, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través evaluaciones los prerequisites del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

- El tercero se vincula a la *satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar*, este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, *partenaire* o terapeuta.

Resumiendo estos papeles que describen el rol del docente nos cuestionamos: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? No cabe duda que el profesor del tercer milenio debe abordar múltiples tareas; sobre la base de los papeles descritos sobre competencias profesionales docentes y en base a las tendencias de la educación en el mundo, planteadas por la UNESCO en su “Informe de la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI”, con el fin de definir los ejes que orientan la revisión y adecuación de los programas de estudio, los maestros deben fortalecer los siguientes tipos de competencias:

- *Competencias básicas* referidas al dominio del lenguaje, la comunicación oral y escrita, el razonamiento matemático, las relaciones interpersonales y el uso de tecnologías.
- *Competencias Conceptuales* que le permitan desarrollar aptitudes para identificar, interpretar y aplicar conceptos que proporcionen una base sólida sobre el origen y evolución del pensamiento de las diversas ciencias y disciplinas, así como comprender y flexibilizarse ante el cambio que en éstas se ha dado.
- *Competencias metodológicas* que fortalezcan el dominio de los diversos métodos, técnicas y procesos para planificar de estudio, de investigación y de análisis, que le permitan comprender los problemas humanos, sociales, tecnológicos, científicos, etc.
- *Competencias técnicas* que proporcionen las bases desarrollar de habilidades operativas.
- *Competencias Profesionales* que consiste en la búsqueda y manejo de la información del contexto profesional; el desempeño eficiente y eficaz de la profesión que permita el desarrollo y evolución de la misma.
- *Competencias de Formación Integral* para comprender los problemas sociales y la convivencia con otras personas, para desarrollar su capacidad de análisis social, integración, trabajo en equipo, liderazgo, motivación, procesos de negociación y de sensibilización personal que permita su formación integral y armónica dentro de un

marco que coadyuve, tanto a la superación del educando como a la construcción de una sociedad más competitiva.

Es imprescindible que se fomenten estas capacidades desde la educación inicial hasta la universitaria. La educación del siglo XXI debe orientarse hacia la construcción de una buena base cultural y facilitar una mentalidad abierta hacia la formación continua, la búsqueda de información, la inquietud por aprender y la adquisición de habilidades y destrezas para el trabajo y la vida en sociedad. Hay que desmitificar la idea de que las nuevas profesiones están al alcance de quienes ostentan títulos superiores, ya que debido a los cambios vertiginoso en los sistemas de producción y comunicación y la inserción de las TICs el nivel profesional puede quedar obsoleto en poco tiempo, por lo que será la evolución en la formación continua más no el título la que mantenga una persona en el mercado laboral.

### **3.5. NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE EN EL ECUADOR**

Cotidianamente escuchamos que la educación ecuatoriana adolece ciertas deficiencias; en esta afirmación hay algo de verdad; un ejemplo son los resultados poco halagadores de las pruebas Ser Ecuador aplicadas a los estudiantes; demostrando la importancia de elevar la calidad educativa, como “*condición sine qua non*”<sup>17</sup> para mejorar de calidad de vida de la población. Al respecto, C. Larrea y M. Prieto (2007) afirman: "todos los componentes del sistema educativo necesitan atención, pero hay que enfatizar la formación de capital humano, ya que no se puede pensar en mejorar la calidad de vida, ni calidad de la educación, si no mejoramos la formación inicial y continua y revalorizamos la profesión docente.

**Los Institutos Pedagógicos -ISPED-** están a cargo de la formación de docentes para la educación inicial y básica, su misión es formar docentes con criterio abierto, pensamiento crítico, auto gestor, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo sustentable del país; a su vez realizar investigaciones e innovaciones pedagógicas para mejorar la práctica educativa.

---

<sup>17</sup> La **condición sine qua non** es una locución latina utilizada como término legal para decir «condición sin la cual no». Se refiere a una acción, condición o ingrediente necesario y esencial -de carácter más bien obligatorio- para que algo sea posible. (Fuente INTERNET).

**Las Universidades:** tienen a su cargo la formación de docentes para la educación media, sin embargo actualmente ofrecen carreras de educación inicial y básica que tiene amplia acogida, al punto que hoy existen más estudiantes en Educación Inicial y Básica en las universidades, que en los ISPED; la razón es que con cuatro años de estudio la universidad concede el título de Licenciados en Educación, que económica y socialmente tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor que ofrecen los ISPED, con tres años de estudio.

No es evidente que las universidades y los ISPED consideren las reformas que se dan en el sistema educativo porque muchos docentes egresan sin conocer su contenido ni como efectivizarlas; las prácticas pedagógicas son facilitadas por docentes con criterios tradicionales, es muy bajo el nivel de investigación y aplicación de innovaciones educativas; no se prepara a los futuros docentes para generar una *educación activa*<sup>18</sup>, tan necesaria e importante en estos tiempos donde debe concederse el protagonismo a los estudiantes.

La oferta de ciertas universidades no considera las nuevas necesidades sociales; por ejemplo, no hay énfasis en la educación de valores ni en educación ambiental, hay pocos programas de formación de docentes en educación técnica y tecnológica; tampoco hay docentes preparados para la educación especial e intercultural bilingüe. Parece que el Ministerio de se ha desentendido de la formación de docentes, ya que no ha creado incentivos ni becas, ni otro tipo de ayudas para estimular a los mejores talentos a optar por el magisterio, pues es de entendimiento común que optan por la docencia aquellos que no han sido admitidos en otras carreras, o consideran a la docencia como una función de paso, en la que permanecen hasta encontrar otra opción mejor remunerada o con mayor reconocimiento social.

### **Necesidades de formación docente**

La adquisición de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una necesidad del docente ecuatoriano del siglo XXI para lograr cambios y transformaciones hacia el logro de una educación de calidad y calidez. La dinámica de los cambios sociales crea desajustes, genera demandas de nuevas competencias profesionales; es importante que realicen una

---

<sup>18</sup> La **educación activa** es aquella donde el estudiante es el actor principal de su proceso educativo y su objetivo principal es EDUCAR, lo cual es mucho más que instruir, informar y hasta domesticar, por eso la **educación activa** es una educación de acción, la acción es vida, por eso es una educación para la vida. (E. Vázquez Herrera, 2004).



juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades responden o no a las demandas de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio. Ante esta realidad es necesario reconfigurar el rol docente para articular al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hacen posible mejorar las ventajas competitivas, sino también el compromiso con la solución de los problemas sociales del entorno donde cohabita.

Al respecto, Tedesco (1998) afirma “Todos los programas de formación del docente inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”. Sobre lo anotado como investigadoras consideramos que los requerimientos de nuestro país en el sector educativo serían:

- Reclutamiento de jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente;
- Mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva;
- Formación en servicio: pertenencia con la institución;
- Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad;
- Participación de la familia y la comunidad: la educación es responsabilidad de todos;
- Las TICs al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación;
- Promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral;
- Promover la sinergia y empatía entre los docentes; y,
- Creación de incentivos por parte del Ministerio de Educación para promover la competencia de los docentes de cara a los retos del siglo XXI.

### **3.6. SINTESIS**

Actualmente se considera que el buen maestro no es el que sabe mucho, sino aquel que se da cuenta, de que aunque sabe mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a serle accesible e interesante, atrás queda aquel maestro que impartía su cátedra sin importarle sí realmente el

estudiante aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir conocimientos transformando definitivamente nuestra acción.

No es suficiente una sólida preparación profesional, es necesario tener pericia, destreza y voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento; así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para sobrellevar situaciones que se les presenten en su vida profesional.

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*, dominando una cultura general suficientemente amplia lo que supone además: aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. *Aprender a hacer* para adquirir calificación profesional y competencias para hacer frente al gran número de situaciones con hechos. *Aprender a vivir juntos* para trabajar en equipo, desarrollar el pluralismo, la solidaridad la comprensión mutua y la paz, la idea de educar para la no-violencia es loable, el *saber ser* se orienta al desarrollo integral del ser humano como individuo, miembro de una familia, de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños.

La adquisición de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de estrategia que el docente del presente siglo debe asumir para generar cambios y transformaciones hacia el logro de una educación de calidad y calidez. En nuestro país los requerimientos en el sector educativo serían reclutar jóvenes competentes para el ejercicio docente que es una actividad profesional innovadora, creativa y productiva. Debe considerarse a las TICs como instrumento del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.

# METODOLOGÍA

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

Conformado el grupo de investigación, siguiendo las orientaciones determinadas en la Guía Didáctica, ubicamos los planteles donde laboran los titulados a investigarse asignados por el quipo planificador de la UTPL, de los doce asignados se encuestó a once, uno de ellos se repetía, para el caso de los directivos se seleccionó dos, correspondientes a los planteles donde laboran los titulados, ubicada la dirección de los plateles nos entrevistamos con sus directivos y solicitamos la autorización respectiva, logrado este objetivo, elaboramos la agenda de visitas, preparamos el material necesario, finalmente encuestamos a once docentes y dos directivos sin ninguna dificultad, obtenido los datos tabulamos en 32 tablas estadísticas que nos sirvieron de base para el respectivo análisis.

Utilizamos una metodología combinada entre la cualitativa y cuantitativa para comprender si los titulados laboran en el ámbito de su formación profesional. Para analizar objetivamente los temas investigados y dado al número de datos recogidos clasificamos en cuatro categorías relacionadas con los objetivos específicos de la investigación; en la caracterización de la situación socio demográfica, la situación y el contexto laboral y las necesidades de formación de los titulados se utilizó la metodología cualitativa que como su nombre lo indica describe de las cualidades de un fenómeno, permitiéndonos recopilar, organizar, analizar e interpretar los resultados con criterios fundamentados y valederos; concordando con Zorrilla (1986) que dice “en el estudio cualitativo el propósito del investigador es describir situaciones y eventos; es decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno”, en este caso la situación laboral de los titulados de la UTPL.

La utilización de la observación fue muy importante en la caracterización socio demográfica y el reconocimiento del contexto institucional y laboral de los titulados, para acercarnos a su realidad, tener argumentos relevantes e incorporar al proceso de investigación. El método analítico nos permitió identificar y clasificar los datos obtenidos en el proceso de investigación en diferentes aspectos tabulados en 32 tablas estadísticas cuyos datos fueron la base para describir e interpretar de manera fundamentada y con la ayuda de la información

bibliográfica, los resultados, al respecto Ramón Ruíz (2001) sostiene que el método analítico permite “conocer la naturaleza del fenómeno y objeto en estudio para comprenderlo mejor, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, entender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías”.

El método sintético utilizamos para emitir juicios de valor sobre los resultados en a base algunos conceptos, ideas y criterios que nos facilitó la comprensión de los diferentes temas de estudio. La inducción utilizamos para argumentar las respuestas de algunas interrogantes que son parte de esta investigación; una amplia bibliografía nos permitió fortalecer nuestros conocimientos así como la interpretación y el análisis de la información recopilada, en el proceso de investigación encontramos datos empíricos que se generalizaron con el método deductivo. La utilización de la metodología cuantitativa a través de técnicas estadísticas nos permitió examinar los datos investigados de manera numérica y organizar la información obtenida en 32 tablas estadísticas que nos explican con claridad los elementos que conforman la presente investigación.

#### **4.2. PARTICIPANTES:**

La investigación fue realizada por la Sra. Bertha María Lozano Cali y María Delfina González Mayta egresadas de la Licenciatura en Educación Básica de la UTPL, en este trabajo la población investigada son los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en sus menciones Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas con estas características: docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en las menciones vigentes y que se encuentran o no en el ejercicio de la docencia o hayan o no trabajado en la docencia y que hayan egresado en el período 2005 - 2010, que fueron asignados por el equipo de planificación, considerando nuestro lugar de procedencia, en nuestro caso Zamora, pues todos los investigados proceden de este cantón aunque trabajan en otros lugares distantes. Esta población asignada para la investigación reúne las características o cualidades que nos interesan estudiar. Los datos de los titulados investigados constan a continuación:

Código titulado	Apellidos y Nombres	Centro Universit	Título	Año Título	Lugar de trabajo
ZAC 18	Aguirre Mayo Hitler Geovanny	Zamora	Lic. Educación Básica	2007	Escuela "General Epiclachima" - Zumbi
ZAC 19	Angulo Espinosa Herman Antonio	Zamora	Lic. Educación Básica	2007	Escuela "Pedro F. Cevallos" - Zurmi
ZAC 20	Cabrera Astudillo Yahaira Baleria	Zamora	Lic. Educación Básica	2010	Escuela "Ismael Apolo" - Timbara
ZAC 21	Cañar Imaicela Esperanza	Zamora	Lic. Educación Básica	2008	Escuela "Cordillera del Cóndor" - Zamora
ZAC 22	Carrión Macas Sandra Luisa	Zamora	Lic. Educación Básica	2008	Escuela "Ismael Apolo" - Timbara
ZAC 23	Cartuche Andrade Manuel Polivio	Zamora	Lic. Educación Básica	2007	Dirección Prov. de Educación Bilingüe
ZAC 24	Cevallos Lima Julyanna Ivon	Zamora	Lic. Educación Básica	2008	Escuela "Antonio Centeno" - Zumba
ZAC 25	Chalán Japa Patricia	Zamora	Lic. Físico Matemáticas	2008	Unidad a Distancia - Zamora
ZAC27	Cueva Jumbo José Edgar	Zamora	Lic. Educación Básica	2008	Escuela "Segundo Quiroz" - Yantzaza
ZAC 28	Cumbicus Romero Mariana Esthela	Zamora	Lic. Educación Básica	2007	Escuela "Alonso de Mercadillo" - Zumbi
ZAC 29	Gualán Chalán Laura Verónica	Zamora	Lic. Educación Básica	2007	Escuela "Víctor Rodríguez" - Zumba

#### 4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional. La ANECA es un organismo autónomo, creada por el del Gobierno de España, para coordinar las políticas de gestión de calidad y proporcionar mejoras para adaptar la Universidad al desarrollo mundial. Pretende, mediante sus informes de evaluación la certificación y acreditación, la medición del rendimiento del servicio público de la educación superior conforme a criterios objetivos y procesos transparentes. Su fin último es promover y garantizar de la calidad de las Universidades.

El *cuestionario*: es uno de los instrumentos más utilizados en la investigación, para René Fernández Montt (2004) cuestionario "es el conjunto sistematizado de preguntas sometido a la consideración de una persona para conocer, a través de las sucesivas respuestas que se den, los datos o circunstancias del asunto a que tales preguntas estén referidas".

El cuestionario 1 estuvo dirigido a los Titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y el cuestionario 2 para directivos, en los dos casos fue adaptado de la ANECA. El cuestionario abarca cuatro dimensiones: la primera corresponde a la caracterización socio demográfica que concuerda con el objetivo uno del presente proyecto de investigación; la dimensión dos corresponde a la situación laboral y tiene relación con el objetivo dos; la tercera se refiere al contexto laboral que guarda relación con el objetivo tres y la cuarta se refiere a las necesidades de formación que guarda relación con el objetivo cuatro.

La **observación** según Miriam Ballestrini (2001) “es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor numero de datos”. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación. En el caso de la presente investigación se aplicó la observación directa por cuanto nosotras como investigadoras nos pusimos en contacto personalmente con los titulados que nos asignó la UTPL. Al contar con los cuestionarios facilitados por la Universidad se utilizó la observación estructurada.

La **encuesta** destinada a obtener datos y opiniones de los titulados de la UTPL y directivos, fue de gran interés para nosotras, para ello utilizamos un listado de preguntas elaboradas por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en la Guía Didáctica y se entregó a los once titulados y a dos directivos quienes contestaron igualmente por escrito, la aplicación fue exitosa, no tuvo costo alguno, además los titulados y los directivos investigados tienen mucha relación con el tema de la presente investigación.

Las preguntas fueron claras, acordes al tema y al nivel de conocimientos de los titulados y directivos, no hubo dificultad para responderlas, tampoco hubo influencia de nosotras como investigadoras, el cuestionario aplicado tuvo ítems de selección múltiple, de respuesta con alternativa, etc., facilitando la emisión de las respuestas y la tabulación de datos.

El **fichaje** posibilitó la recolección de la información bibliográfica en fichas en las cuales realizamos resúmenes de los temas obtenidos en libros, folletos y fuentes de internet, su utilización nos permitió ahorro de tiempo, espacio y dinero.

#### **4.4. RECURSOS:**

En la presente investigación se utilizaron recursos humanos, materiales y económicos. Los *recursos humanos* son los once titulados designados por el equipo planificador de la UTPL, cuatro hombres y mujeres; nueve trabajan en educación básica, uno en colegio y uno en la Dirección Provincial de Educación, diez son licenciados en educación básica y uno en físico matemáticas. Un directivo investigado es rector de colegio y otro director de escuela.

Los *recursos materiales* constituyen la Guía Didáctica, los cuestionarios facilitados por el equipo planificador de la UTPL, se utilizaron también una cámara fotográfica, papel boon, fotocopias, computadora, internet, textos y otras fuentes de consulta, que nos ayudaron en la obtención de los resultados y su posterior análisis. En lo que se refiere a recursos económicos invertimos un costo aproximado de UDS 200,00 dólares, gasto que nos parece bajo si relacionamos con los grandes logros obtenidos en la presente investigación.

#### **4.5. PROCEDIMIENTO**

El equipo planificador de la UTPL, asignó códigos a los tesisistas y el grupo de titulados a investigarse con su correspondiente información general; conocidos datos nos pusimos en contacto con ellos quienes laboran en distintos planteles para acordar la fecha y hora de la aplicación de la encuesta y de esta manera elaborar la agenda de visitas. Previamente solicitamos la autorización de los directivos del plantel donde laboran los investigados, para el efecto se presentó la solicitud emitida por la UTPL mediante Of. N° 046-CCEE del 14 de diciembre del 2010; finalmente se entrevistó a once titulados, un directivo y un rector donde laboran los titulados, obtenidos los resultados ingresamos los datos en el formato respectivo y lo remitimos a la universidad en el tiempo determinado. Una vez aplicada la encuesta tanto a los titulados como a los directivos organizamos las tablas estadísticas siguiendo las instrucciones de la UTPL; para el análisis, interpretación y codificación de la información utilizamos la técnica de la triangulación con la que analizamos desde diferentes ángulos, comparando y contrastando con la utilización de la metodología adecuada que nos condujo al logro de los objetivos propuestos en la investigación.



**INTERPRETACIÓN  
ANÁLISIS Y  
DISCUSIÓN DE  
RESULTADOS**

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

### 5.1. CARACTERIZACION SOCIODEMAGRAFICA

**Objetivo 1:** Caracterizar la situación socio demográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

**Tabla N° 1:** Títulos que poseen los investigados la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	10	91
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	9
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>



NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1	9
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	10	91
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>



NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	f	%
Especialidad	1	9
Diplomado	1	9
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	4	36
No contesta	5	45
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>



**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

De la información obtenida se desprende que la mayoría de los maestros investigados (91%) posee el título en Educación Básica, el poseer este título es muy importante ingresar a la carrera educativa pública ya que la ley orgánica de educación intercultural así lo determina; este título profesional le permite acceder al concurso de méritos y oposición para cualquier cargo directivo de una institución educativa, además en estos tiempos en que se ha vivido un paulatino deterioro de la imagen del maestro, el hecho de contar un título universitario de por sí hace que la sociedad le revalorice como persona y como profesional.

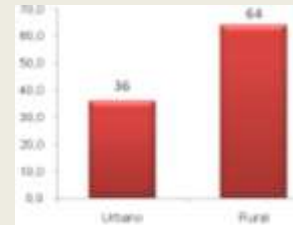
De entre los maestros investigados hay un bajo nivel (9%) que ostenta el título de magíster, así como especialidad y diplomado, distintos factores hacen que los docentes pierdan el interés por la formación académica post universitaria sobresaliendo el bajo salario que genera insatisfacción en su trabajo y a la pérdida de interés por el desarrollo profesional de alto nivel, a ello hay que sumar que no hay apoyo estatal para este tipo de formación ni tampoco incentivos o reconocimientos significativos para quienes ostenten títulos superiores. Sin embargo se puede advertir una leve esperanza ya que la nueva ley de educación promueve la formación continua y el desarrollo profesional docente a través de incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad Nacional de Educación, entre otros.

**Tabla N° 2:** Ubicación de la institución educativa donde laboran los investigados.

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	4	36
Rural	7	64
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 4



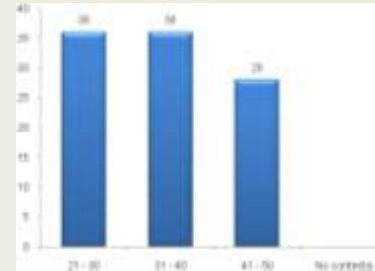
Ante la inquietud abordada puede advertirse que la mayoría de los maestros investigados (64%) laboran en el sector rural, ellos ingresaron al magisterio cuando estuvo vigente la anterior ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional que determinaba que todos los docentes que ingresen al sistema educativo deberán iniciarse trabajando en la zona rural, además según los datos obtenidos en el proceso de investigación se conoció que ningún docente poseía el título universitario cuando se inició como docente.

Estos datos son concomitantes con otro dato importante que se realizó en esta misma investigación se trata de los docentes que tuvieron que cambiar de domicilio para ejercer su profesión, y, en efecto la mayoría de los docentes son del sector urbano de Zamora pero por cuestiones de su trabajo se encuentran laborando en centros educativos rurales ubicados en diferentes cantones de la provincia de Zamora Chinchipe.

**Tabla N° 3:** Edad de los investigadores-titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Edad \ Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
21 - 30	4	36,4	0	0,0	4	36,4
31 - 40	3	27,2	1	9,2	4	36,4
41 - 50	0	0,0	3	27,2	3	27,2
51 - 60	0	0,0	0	0,0	0	0
más de 61	0	0,0	0	0,0	0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0	0
Total	7	63,6	4	36,4	11	100

GRÁFICO N° 5



**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

Resulta sorprendente que existe porcentaje similar (36,4%) de maestros cuya edad oscila entre los 21 a 30 años de edad y de aquellos que tienen entre los 31 a 40 años de edad, demostrando que en nuestra provincia como en el resto del país la edad promedio de los maestros se sitúa entre los 35 y 40 años de edad. La información obtenida nos lleva a determinar que los maestros investigados cuentan con una considerable experiencia docente que permite entender que ser maestro no es sólo una ocupación, sino vocación de servicio y ser docente, es algo complejo, sublime y mucho más importante que enseñar una asignatura. La docencia quizá es uno de los pocos campos donde la experiencia sí importa, porque marca diferencias en el desempeño.

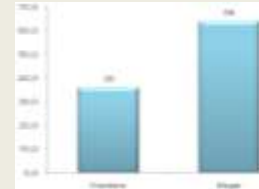
La experiencia docente permite reflexionar sobre diferentes aspectos de la vida escolar y de su actitud misma; decir "experiencia" es remitirnos a un proceso en el que a través del ejercicio docente diario y el trabajo constante, los maestros accedemos a nuevos aprendizajes. La sola práctica no basta, si de por medio no hay reflexión, lo hecho se convierte en experiencia, en la medida en que reflexionemos sobre los aciertos y dificultades, la experiencia no es patrimonio exclusivo de quien lleva mucho tiempo en las aulas, en la profesión de maestro -como en otras profesiones- el proceso de formación nunca termina, se puede llegar a buenos o excelentes niveles quizá de desempeño, siempre hay al menos una forma mejor para emprender una tarea: la experiencia nos ofrece las pistas. Las únicas condiciones: flexibilidad de pensamiento y disposición para modificar.

**Tabla N° 4:** Género de los investigadores de la Escuela de Ciencias de la Educación

GÉNERO	f	%
Hombre	4	36
Mujer	7	64
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 6



Ante la inquietud abordada, puede advertirse que las dos terceras partes (64%) de los maestros investigados son mujeres, frente a un (36%) que son hombres; cifras que se sitúan en el promedio nacional (71,56%) de mujeres y (28,44%) de hombres, ratificándose que en Zamora Chinchipe como en el resto del país existe una mayoritaria presencia femenina en la docencia, lógicamente con diferentes magnitudes en los distintos niveles de enseñanza, así en educación inicial y primero de básica son casi en su totalidad mujeres y los porcentajes van reduciéndose en educación básica, bachillerato y superior donde la presencia femenina es escasa, este fenómeno podría explicarse por las bajas remuneraciones que percibe el profesorado y por el hecho de que la docencia es cada vez más una carrera devaluada socialmente por el prejuicio de ser considerada en la actualidad una carrera femenina.

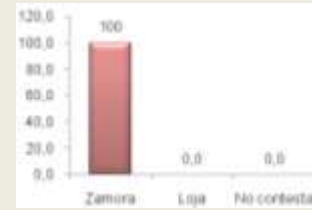
Este alto porcentaje de mujeres docentes, tiene ventajas porque ellas entregan dedicación y carisma a sus estudiantes; a más de vocación y amor por la profesión ponen su amor maternal, los estudiantes sientan esa protección y la adaptación es más rápida porque encuentran en el aula una 'segunda mamá', elevándose la motivación por el estudio.

**Tabla N° 5:** Provincia de residencia de los maestros investigados.

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Zamora	11	100,0
Loja	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 7

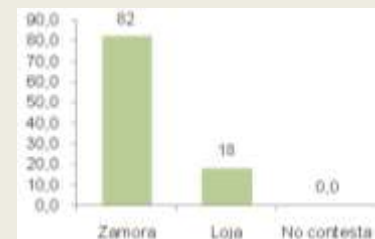


**Tabla N° 6:** Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigados.

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Zamora	9	82
Loja	2	18
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 8



Ante la inquietud abordada puede advertirse que la totalidad de los maestros investigados son de la provincia de Zamora, sin embargo no todos (82%) estuvieron matriculados en el centro asociado de Zamora, esto significa que al ser residentes de esta provincia aprovecharon las oportunidades de estudio que brinda la UTPL con sus centros universitarios asociados, como el de Zamora, para entender mejor los centros universitarios son organismos de apoyo a la gestión administrativa y académica que agrupan a estudiantes de una determinada circunscripción territorial, en la que se concreta una intensa actividad académica cultural y social, es lo que se llama la universidad más cerca del estudiante.

Los datos obtenidos de titulación de los investigados, la ubicación de la institución educativa donde trabajan, la edad, el género, su lugar de residencia así como el centro asociado al que acudieron como estudiantes nos permitió caracterizar la situación socio demográfica de los investigados titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, cumpliendo así con el primer gran objetivo de la presente investigación.

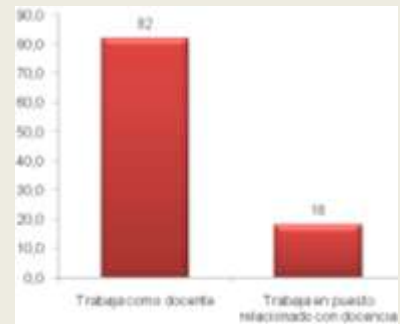
## 5.2. SITUACIÓN LABORAL

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

**Tabla N° 7:** Situación laboral de los investigadores de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	9	82
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	18
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

GRÁFICO N° 9



**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

De la información obtenida se desprende que la mayoría de los maestros investigados (82%) trabajan como docentes, es decir desempeñan las funciones para la cual se prepararon, este dato se sitúa con lo que ocurre en Latinoamérica donde un estudio realizado por la Universidad Nacional de Cuyo Argentina, para la Sociedad de Estudios Laborales demuestra que de los egresados de Licenciatura en Pedagogía el 79,7% no tienen inconvenientes para insertar en una plaza de trabajo. Sin embargo esas cifras difieren con lo que pasa en nuestro país, puesto que un informe realizado por Tito Palma Caicedo, Viceministro de Trabajo (2008) demuestra que en el Ecuador el 46% de los titulados universitarios en educación, trabajan en actividades específicas de su profesión, el 25% en actividades relacionadas con su profesión a tiempo parcial, el 17% trabajan en actividades distintas a las de su formación y el 12% no se incorporan a actividad educativa alguna.

La misión del docente hoy en día es lograr una educación de calidad lo que implica dar una respuesta adecuada a la diversidad, conseguir una educación centrada en el estudiante y sus



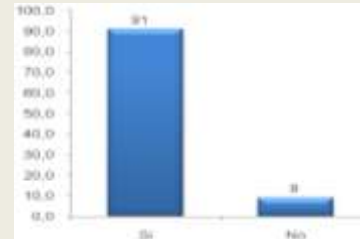
necesidades sociales para que construyan su propio conocimiento y su propia interpretación del mundo, para ello es indispensable mantener un nivel adecuado de eficacia y eficiencia docente, los maestros egresados de la UTPL son muy capaces de ello, vale entonces hacer hincapié que el profesional en este nivel está comprometido con su vocación desde un enfoque humanista, que le facilita ser un mediador del conocimiento y el aprendizaje con un dominio del diseño, implementación y evaluación de los procesos psicopedagógico-didácticos de la enseñanza y del aprendizaje, su formación académica y profesional tiene un fuerte componente responsable, ético y solidario, que a través de su desempeño coadyuvan al desarrollo de las instituciones donde laboran.

**Tabla N° 8:** Investigados que antes han trabajado como docentes.

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	10	91
No	1	9
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 10**



El 91% los docentes investigados posee el título en Educación Básica, esta cifra coincide con el porcentaje de maestros investigados que antes trabajaron como docentes, es decir que siendo maestros de educación primaria, ante una sociedad que plantea nuevas exigencias y retos a los docentes, aprovechando las oportunidades que ofrece la UTPL y sus posibilidades personales e intelectivas emprendieron estudios universitarios para transformarse en profesionales de calidad, adquiriendo otro status y redefiniendo su rol como un maestro moderno que genera educación calidad y calidez.

El profesional de educación básica está comprometido con su vocación las competencias que definen el perfil son: habilidades intelectuales específicas, dominio de contenidos de enseñanza, competencias didácticas, identidad profesional y ética, y capacidad de percepción y respuesta a las condiciones de sus estudiantes y del entorno de la institución educativa.

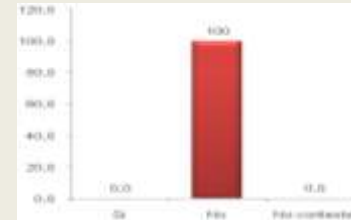
**Tabla N° 9:** Investigados que trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia.

<b>TRABAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	0	0,0
No	11	100
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 11**

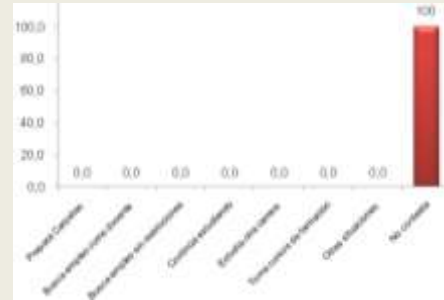


Resulta sorprendente ante la inquietud planteada comprobar que ninguno de los docentes investigados desempeñan otra función, la mayoría trabajan en el sector rural, donde por lo general no hay empleos temporales que les permitan tener otra fuente de trabajo; de la misma manera los titulados investigados que laboran en instituciones en sector urbano razón no pueden desempeñar otro trabajo ya que deben cumplir jornadas de ocho horas diarias. Lo anotado nos invita a resaltar que para los docentes que trabajan con responsabilidad es difícil desempeñar otra función porque después de la jornada de trabajo con los estudiantes deben planificar sus clases, elaborar materiales, investigar, etc., ya que la función del docente a más de educar y formar, debe auto prepararse y el único espacio destinado para ello son las tardes, aunque no todos los docentes asumen este acto con responsabilidad.

**Tabla N° 10:** Situación a la que mejor se ajustan los investigadores que están desempleados.

<b>SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ESTÁN DESEMPLEADOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Estudiando otra mención Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

GRÁFICO N° 12



**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

Ante la inquietud abordada puede advertirse que ninguno de los docentes investigados se encuentra desempleado dato que se sitúa con el tipo de relación laboral donde se comprobó que la mayoría (91%) de los docentes investigados poseen nombramiento, ratificando al iniciar los estudios en educación básica los docentes ya estuvieron trabajando, hecho que contribuyó a subvencionar la parte económica.

**Tabla N° 11:** *Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigados*

<b>TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN SU ESPECIALIDAD</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	11	100
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 13**



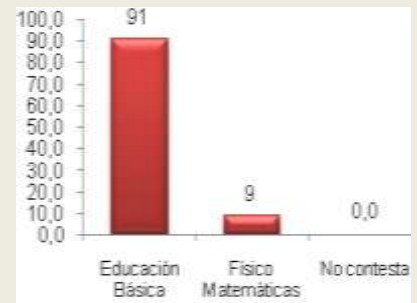
De la información obtenida se desprende que todos los docentes investigados desempeñan funciones de acuerdo a su título profesional, ratificándose que la preparación y capacitación es fundamental para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo sería fundamental que se incrementara el nivel de preparación de todos los maestros, especialmente de los primeros años de educación básica, así habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños y adolescentes para estudiar el bachillerato; lamentablemente en nuestra misma provincia así como a nivel nacional a simple vista se aprecia diferencias significativas en los niveles de instrucción entre los profesores de educación primaria y media. Mientras el 68.3% de los docentes de nivel medio posee título universitario, solamente el 39.3% de los docentes de primaria lo tiene. Por ello es loable la labor de la UTPL en esta tarea de aportar con profesionales que son los soldados que en los diferentes rincones de la patria están luchando para lograr la tan anhelada calidad.

**Tabla N° 12:** Especialidad en la que ejercen o ejercían su trabajo los investigados

<b>ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	10	91
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	9
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 14



La mayoría de los maestros investigados (91%) ejercen sus funciones en Educación Básica, porque su título es de Licenciados en esa especialidad que oferta la UTPL; esta carrera ofrece una formación general orientada al desarrollo de la actividad educativa desde primero a décimo año de básica, integrando el saber ser, hacer, convivir, conocer y emprender, además de una formación integral, contextualizada y humana de los estudiantes. El profesional de educación básica está comprometido con su vocación desde un enfoque humanista, que le facilita ser un mediador del conocimiento y el aprendizaje con un dominio del diseño, implementación y evaluación de los procesos psicopedagógico-didácticos de la enseñanza y del aprendizaje. Su formación académica y profesional tiene un componente responsable, ético y solidario, que a través de su desempeño coadyuvan al desarrollo de la institución donde laboran.

Además de desempeñarse como profesor, el profesional de la educación básica, puede asumir roles de dirección, liderar procesos de inclusión educativa de niños y adolescentes con necesidades educativas; participar en proyectos de desarrollo educativo que convoquen las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y las instituciones educativas públicas y privadas, donde se requiera docentes en educación básica; ser partícipe del diseño, intervención y evaluación de proyectos de intervención educativa.

**Tabla N° 13:** Tiempo de duración en el trabajo actual de los investigados

DURACIÓN (años) EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 5	2	18
5,1 - 10	4	36
10,1 - 15	0	0
15,1 +	5	46
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 15



Resulta sorprendente que un considerable sector de docentes investigados (46%) trabaja por más de quince años en el magisterio, así como un respetable grupo (36%) laboran entre cinco a diez años, estos datos se tornan importantes para hablar de experiencia docente que es un conocimiento directo de haber realizado, vivido y sentido la práctica docente diaria. Parte del éxito del maestro tiene mucho que ver con la experiencia, ésta le ayuda a que sea autónomo y no se allane fielmente a pautas establecidas, al contrario, en base a orientaciones, compromisos y cumpliendo a cabalidad las funciones asignadas efectúa su diseño propio, interpreta la realidad y el contexto de su aula, toma iniciativas y construye innovaciones que sólo beneficiarán a la institución escolar, entonces podemos decir que la experiencia docente de un maestro es su carta de presentación, pero no siempre puede ser así, porque hay maestros que desde que se inician en este oficio no se actualizan, tienen varios años de trabajo pero no una buena experiencia.

La experiencia permite al maestro reflexionar sobre sus roles, si se equivoca sabe cuando y como rectificar, algunos inconvenientes del aula o la aplicación de una metodología adecuada están en la mente de los maestros más antiguos, la experiencia es un valor imprescindible que enriquecida con la investigación e innovación le ayudan a lograr resultados exitosos, es la universidad de la vida donde el maestro desarrolla la responsabilidad, el esfuerzo, la dedicación y la mejora continua que son transmitidos en el ejercicio docente.

**Tabla N° 14:** Investigados que trabajaban como docentes cuando iniciaron sus estudios.

ESTUVIERON TRABAJANDO AL INICIAR SUS ESTUDIOS	f	%
Si	10	91
No	1	9
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 16



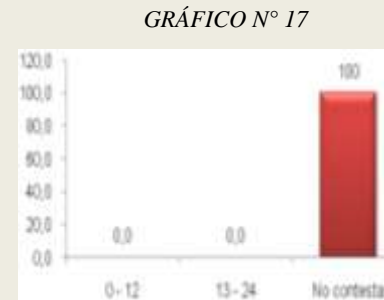
Resulta sorprendente que ante la inquietud planteada encontramos que la mayoría de los maestros investigados (91%) trabajaban cuando iniciaron sus estudios, es decir que ingresaron a la docencia sin título universitario, sin embargo el hecho de poseer nombramiento resultó una fortaleza ya que el salario le permitió costear los gastos que demanda la educación superior, a pesar de ello un amplio sector del magisterio ecuatoriano no accede a la formación universitaria, por falta de recursos económicos en uso casos ya que tienen familia que mantener y por la falta de oportunidades en otros, ya que la ubicación geográfica de su residencia y trabajo les imposibilita acceder con facilidad a la universidad; a pesar de ello es loable la actitud de los maestros investigados que superaron esas dificultades para ellos el aspecto económico, la situación geográfica ni el horario de trabajo no fueron impedimento porque la modalidad a distancia de la UTPL hizo posible el acceder a la educación superior de calidad que les permite avanzar y moverse en un mundo competitivo, superarse a sí mismo y entregar a sus estudiantes el talento que lleva consigo.



**Tabla N° 15:** Tiempo en el que encontraron trabajo luego obtener su título.

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 12	0	0,0
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali



Ante la inquietud abordada, puede advertirse que los datos estadísticos analizados anteriormente la mayoría de los maestros investigados poseía nombramiento cuando iniciaron sus estudios universitarios por ello es entendible que no haya respuesta a esta interrogante, en el análisis anterior se comprobó que una maestra investigada no estuvo trabajando cuando inició sus estudios universitarios, sin embargo no ha sido posible investigar en cuánto tiempo encontró trabajo luego de obtener el título universitario porque no responde a esta pregunta, hubiera sido ideal conocer el tiempo que se demoró en conseguir empleo para hacer un análisis objetivo del tema.

**Tabla N° 16:** Tiempo en que encontraron trabajo no docente luego de titularse

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 - 12	0	0,0
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 18

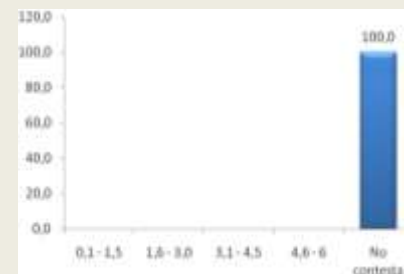


**Tabla N° 17:** Tiempo de trabajo no docente desde que obtuvieron la titulación los investigadores.

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

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 19



Resulta sorprendente que ante las inquietudes planteadas los docentes investigados no hayan emitido respuesta alguna, por ello no es posible realizar un análisis objetivo de las dos tablas anteriores, simplemente como ya se anotó antes ningún docente investigado ha buscado ni posee un trabajo no docente; lo dicho nos orienta a entender que hay una dedicación total a una preparación constante, para desarrollarse él como persona y preparar diariamente estrategias con las cuales “formar” a los estudiantes, entonces es obvio que el tiempo que no está en las aulas lo emplea para “preparar el terreno” vulgarmente hablando donde cultivará almas y por ello es loable que los maestros no tengan otro trabajo porque en esos casos sus posibilidades de rendimiento disminuirían.

**Tabla N° 18:** *Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron el título.*

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 2,0	2	18
2,1 - 3,0	4	37
3,1 - 4,0	2	18
4,1 -5	3	27
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 20**



La investigación abarca a los titulados de la UTPL de los últimos cinco años, estos datos difieren del tiempo total de servicio en la docencia, en este apartado vemos dos grupos considerables (37%) y (27%) de maestros investigados que trabajan entre dos a tres años y cuatro a cinco años respectivamente desde que obtuvieron el título universitario, estos profesionales son más comprometidos con su función, su formación académica y profesional ha transformando significativamente su rol, son maestros responsables, éticos y solidarios, a través de su desempeño coadyuvan al desarrollo institucional, además de desempeñarse como docentes de educación básica están en condiciones de asumir cargos directivos, participar en proyectos de desarrollo del centro educativo en definitiva han recuperado la credibilidad del rol del maestro en otrora vejado por la sociedad.

**Tabla N° 19:** Investigados que cambiaron de residencia por motivo de su trabajo actual.

<b>CAMBIO DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	7	64
No	4	36
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTP 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 21**



Resulta sorprendente que ante la inquietud planteada un considerable sector de docentes investigados (64%) cambiaron de residencia por motivo de su trabajo, esta situación obedece a que ingresaron al magisterio cuando estuvo en vigencia la ley de carrera docente anterior, la misma que disponía que todos los profesionales que ingresaren al magisterio debían hacerlo en el sector rural, además deben residir obligadamente en su lugar de trabajo; un respetable grupo de maestros encuestados no cambiaron de residencia porque viven en la misma comunidad donde iniciaron trabajando.

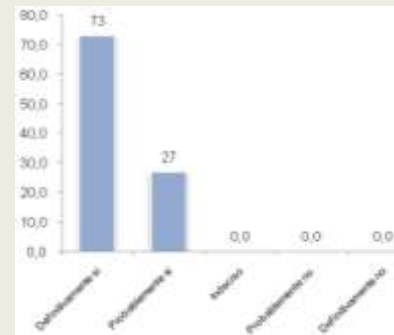
Aunque parezca algo poco común algunos investigadores y la experiencia misma confirman que el logro de los aprendizajes de los alumnos está asociado a la residencia del docente en la comunidad; este hecho no es sorprendente ni novedoso, para el maestro el vivir en la comunidad donde está localizada la escuela le permite tener un mayor dominio de los códigos culturales locales, pero también lo obliga a asumir una cuota mucho mayor de responsabilidad y compromiso con los resultados de la acción educativa. Para algunos docentes el hecho de tener que cambiar residencia han tenido efectos a nivel familiar y social, porque los docentes son padres de familia y deben llevar a sus hijos pequeños, a sus esposas, muchas veces éstas trabajan por lo tanto se desintegra la familia, pero las fortalezas de los maestros, su ética profesional y su afán de servicio han evitado que haya problemas de índole personal que puedan afectar en sus labores cotidianas.

**Tabla N° 20:** *Mejoró la condición de vida de los investigados luego de titularse.*

<b>MEJORÓ CONDICIÓN DE VIDA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	8	73
Probablemente si	3	27
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 22**



La consecución de título Universitario mejoró las condiciones de vida de los docentes, en unos casos definitivamente si (73%) y probablemente si (27%); los logros involucran cambios significativos, en el plano personal, social y profesional; el docente es constructor de éxitos, el éxito se traduce en el logro de los objetivos propuestos y la consecución de un título universitario es un éxito que no depende de la suerte, la casualidad, ni es designio del destino; el éxito en educación se concibe, se organiza, se construye, se realiza y finalmente se explota, porque el éxito en los docentes está en ellos mismos, en su propia práctica, porque es un profesional.

Concretando al plano profesional el docente adquiere un status que implica reconocimiento y relevancia a su profesión, se revaloriza su rol que lo demuestra en la práctica es decir: domina conocimientos, prepara bien las clases, explica con claridad y orden, trabaja en equipo, es asequible a los estudiantes, se pone en su lugar, practica valores, alta producción académica y liderazgo pedagógico. En el plano social es sensible con su entorno social y cultural, desarrolla actitudes colaborativas, es respetuoso, se involucra y se relaciona con la comunidad, etc., en el plano personal a más de la revalorización de su rol, está la mejora económica, ascenso, más consideración, etc. En suma, los docentes son el motor de la institución, por lo tanto las mejoras en sus condiciones de vida significan la mejora institucional; es imposible crear buenas escuelas sin buenos maestros, pero es muy posible mejorar los procesos educativos con docentes profesionales.

*Pregunta 6.-* Incentivos por parte de la institución para los que se titulan: según los directivos donde laboran los titulados de la UTPL no hay incentivos significativos para quienes mejoran su título, tiene más probabilidad sobre otros aspirantes para asumir puestos directivos o para ratificarse en el cargo, reconocimiento público por parte de los compañeros de trabajo, estos actos al parecer insignificantes son fuertes motivantes para que el maestro titulado siga en la ruta de la capacitación y para que otros docentes sigan el ejemplo.

*Pregunta 8.-* ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente? ¿Qué demanda de ellos? Los directivos demandan de los docentes responsabilidad, trabajo en equipo, mayor compromiso, involucramiento, práctica de valores y capacitación continua; estos requerimientos se enmarcan en las necesidades de fortalecimiento institucional; los docentes necesitan seguir capacitándose para mejorar la calidad de la educación.

*Pregunta 10.-* Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? El trabajo de los docentes no es solamente en el aula con los estudiantes, deben apoyar e involucrarse en actividades de desarrollo institucional, en el caso de los directivos investigados manifiestan que los maestros (titulados de la UTPL) además de atender a sus estudiantes, integran las comisiones permanentes de la Junta General de Profesores, apoyan en las gestiones y comisiones institucionales y cooperan como docentes en áreas técnicas; estas acciones son fundamentales porque generan trabajo en equipo, la solidaridad y cooperación, valores humanos claves para el desarrollo institucional.

*Pregunta 11.-* Los docentes de la institución ¿tienen habilidades adicionales como valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL). Todas las personas poseemos habilidades unas innatas y otras adquiridas, muchas de ellas son parte de nuestra personalidad, algunos docentes no los ponen de manifiesto, o quienes nos rodean no las valoran, uno de los directivos encuestados manifiesta que los docentes investigados no poseen otras habilidades, otro en cambio resalta habilidades deportivas; al respecto Boyatzis (1996) manifiesta que todo maestro posee “características, individuales que le diferencian de los demás y le permiten una actuación exitosa en su trabajo”, en definitiva todo maestro posee habilidades adicionales como valor agregado, queda en el grupo valorarlo para que se fortalezca.

### 5.3. CONTEXTO LABORAL

**Objetivo 3:** Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados

*Tabla N° 21: Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los titulados.*

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

*Fuente:* Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

*Elaboración:* María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 23



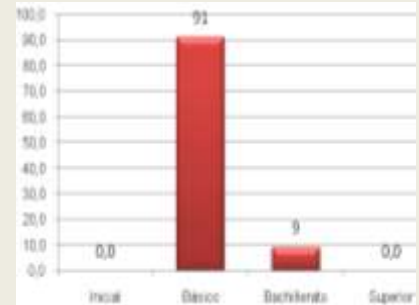
De la información obtenida se desprende que todos los maestros investigados laboran en instituciones educativas fiscales, es decir sustentadas por el Estado; la ley orgánica de educación intercultural reconoce que las instituciones educativas fiscales tienen como finalidad impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso, la educación impartida por estas instituciones es laica y gratuita para el beneficiario. La comunidad tiene derecho a la utilización responsable de las instalaciones y servicios de las instituciones educativas públicas para actividades culturales, artísticas, deportivas, de recreación y esparcimiento que promuevan el desarrollo comunitario.

**Tabla N° 22:** Nivel de la institución educativa en la que trabajan los titulados.

NIVEL DE INSITUACIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	0	0,0
Básico	10	91
Bachillerato	1	9
Superior	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 24



Ante el planteamiento realizado puede advertirse que La mayoría de las instituciones (91%) donde trabajan los maestros investigados son de nivel básico, cifra que coincide con la titulación de los maestros, que al iniciar sus estudios de pregrado poseían el título de profesores de primaria, requisito indispensable para optar por la carrera de Educación Básica que oferta la UTPL; según la actualización de la reforma curricular la Educación Básica es el "conjunto mínimo de aptitudes, capacidades y conocimientos que los niños, niñas y adolescentes necesitan para vivir una vida adulta satisfactoria y eficaz".

La ley orgánica de educación intercultural determina que la educación general básica desarrolla capacidades, habilidades, destrezas y competencias de los individuos desde los cinco años de edad, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar los estudios de bachillerato. En los diez años de educación general básica obligatoria se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en el nivel inicial y se introducen disciplinas básicas garantizando su diversidad cultural y lingüística. Lo titulados en Educación Básica de la UTPL, están en condiciones de desempeñarse como docentes de cualquiera de los diez años de básica.

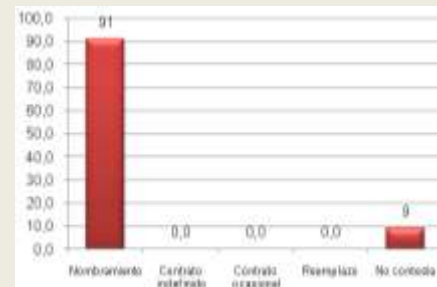


**Tabla N° 23:** Tipo de relación laboral que tienen/tenían los docentes investigados.

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	10	91
Contrato indefinido	0	0,0
Contrato ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
No contesta	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 25**



Ante la inquietud planteada encontramos que un considerable sector de docentes (91%) al iniciar sus estudios universitarios ya poseían nombramiento, el (9%) no contesta, esta cifra se ubica en los datos del informe de la CEPAL, Observatorio Social del Ecuador, UNICEF (2006) para quienes el 90,1% de docentes de primaria y el 88,9% en secundaria poseen nombramiento fijo, consideramos que estas cifras no deben sufrir mayor incremento debido a que actualmente el proceso de ingreso vía concurso propuesto por el Ministerio de Educación de este gobierno es bastante demoroso y complicado ya que no todos los docentes aspirantes tienen la facilidad de acceder vía internet para inscribirse en los concursos.

El que un docente tenga nombramiento le significa estabilidad laboral, es una motivante para que desarrolle un trabajo eficiente y ejemplar y sienta la necesidad de mejorar, ya que en esta profesión es indispensable la capacitación y la formación continua pero su estado de ánimo estará siempre arriba y los resultados de su trabajo con seguridad serán exitosos.

**Tabla N° 24:** Relación laboral que tienen los docentes investigados.

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

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 26**



Todos los docentes investigados trabajan a tiempo completo, esto no significa que laboran todo el día con los estudiantes sino lo normal, la jornada matutina lo hacen en las aulas y complementan con procesos extra curriculares como: labores de recuperación pedagógica con los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje, planificación didáctica y preparación de las siguientes clases, elaboración de recursos didácticos, planificación de evaluaciones, visitas y atención a las familias de los estudiantes, apoyo al desarrollo de la comunidad donde se desenvuelve el centro educativo.

Se trata de brindar una educación de calidad que facilite la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social de la comunidad; una sociedad educada puede traducirse en índices de innovación más elevados, una mayor productividad global gracias a la capacidad para introducir nuevos y mejores métodos de producción y una aplicación más rápida de las nuevas tecnologías.

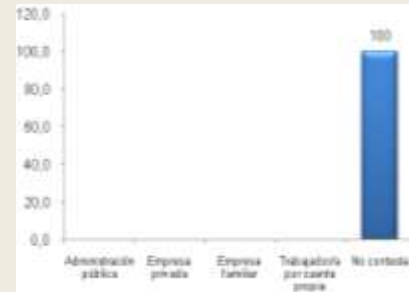
**Tabla N° 25:** Institución en la que realizan su trabajo no docente los maestros investigados.

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	0	0,0
Empresa privada	0	0,0
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 27



No es posible analizar ni emitir comentario alguno sobre este tema por cuanto los docentes no responden a esta pregunta ya que como se dijo anteriormente ninguno de los docentes investigados posee otro empleo.

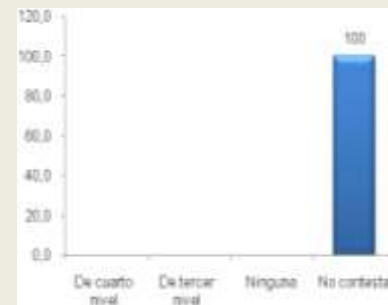
**Tabla N° 26:** Titulación exigida en la institución donde trabajan como no docentes los maestros investigados.

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	0	0,0
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 28



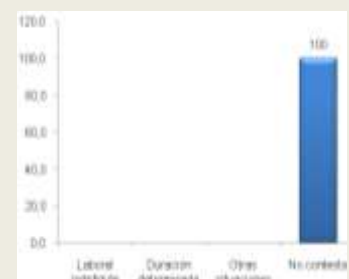
**Tabla N° 27:** Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados-titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupa.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10

**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 29

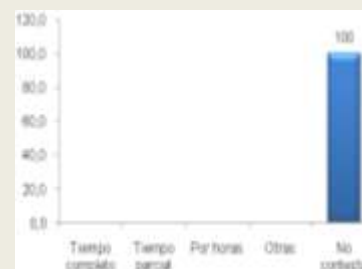


**Tabla N° 28:** Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados-titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 30



**Tabla N° 29:** Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo no docente de maestros investigados.

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 5	0	0,0
5,1 - 10	0	0,0
10,1 - 15	0	0,0
15,1 - 20	0	0,0
No contesta	11	100
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 31



Resulta sorprendente que ante la inquietud planteada los maestros no hayan consignado respuesta alguna, ya que ninguno posee otro trabajo fuera del asignado en su nombramiento como docente, por ello no es posible consignar ningún análisis, la única conclusión valedera a la que podemos llegar como investigadoras es la satisfacción de saber que los maestros se dedican a tiempo completo a la tarea docente, estamos seguras que habrá tiempo para la formación continua que resulta cada vez más imprescindible para atender las exigencias del mundo en constantes cambios por ende la formación y capacitación se extiende a lo largo de toda la vida del maestro.

## PREGUNTAS A DIRECTIVOS:

*Pregunta 1.-* ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente? Ante esta interrogante los directivos mencionan los requisitos legalmente exigidos como son el título profesional en educación, participar y triunfar en el concurso de méritos y oposición, residir en la comunidad, predisposición para trabajar desinteresadamente.

*Pregunta 2.-* Durante los últimos años ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa? Los directivos manifiestan que si han recibido solicitudes de empleo, pero sólo la Dirección Provincial previo autorización o disposición de la autoridad educativa nacional puede extender un contrato o nombramiento.

*Pregunta 3.-* ¿Requiere de más personal docente? La respuesta es un “sí” rotundo ya que las necesidades de docentes es urgente, con la universalización de la educación básica y la gratuidad de la educación, el nivel de estudiantes matriculados se ha incrementado considerablemente sintiéndose la necesidad de docentes.

*Pregunta 4.-* ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa? Las respuestas se asemejan, los docentes con experiencia son más responsables, manejan las metodologías de enseñanza aprendizaje, mientras que los nuevos requieren orientación, les falta mayor entrega, la nueva ley de educación intercultural se orienta a capacitar a todos los docentes a través de la Universidad de Educación, entendemos que esa será la oportunidad de mejora de los nuevos docentes.

*Pregunta 5.-* En la institución educativa ¿se han planificado cursos de formación continua en los últimos años?, los directivos responden que los maestros si han sido capacitados en los cursos Siprofe, en las TICs y Movilidad Humana; sin embargo los cursos del Ministerio de Educación no tuvieron el impacto esperado, la preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, concluimos manifestando que si se incrementa y mejora la preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de básica, habrá un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de los individuos para enfrentar los problemas de la vida cotidiana.

#### 5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

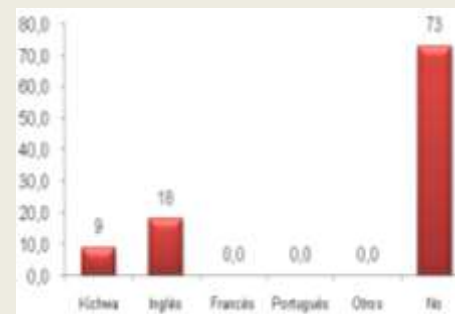
**Objetivo 4:** Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

*Tabla N° 30: Investigados que se comunican con fluidez en una lengua distinta al español.*

SEGUNDA LENGUA	f	%
Kichwa	1	9
Inglés	2	18
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
No	8	73
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
*Elaboración:* María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

GRÁFICO N° 32



Resulta sorprendente que sólo el 18% de maestros investigados dominen el inglés, es un porcentaje bajo considerando la importancia de saber el inglés lo cual elevaría el rol del docente ya que en un mundo competitivo como el de hoy en día, mientras más habilidades y destrezas tengamos los maestros, será mejor. Sin embargo se nota que empezando por los docentes y la gente común seguimos creyendo que saber inglés u otro idioma es algo opcional y muchos posiblemente podrían pasar toda la vida sin ni siquiera aprenderse una palabra en inglés, uno de los lenguajes más hablados en el mundo y el más comercial de todos y en el mundo moderno es considerado vital para cualquier aspecto de la vida diaria.

Según lo investigado un maestro domina el Kichwa con fluidez, ejerce uno de los derechos constitucionales ya que el kichwa se considera como idioma oficial de relación intercultural, la ley de educación intercultural reconoce el derecho de las personas de educarse en su propia lengua, esto resulta importante para garantizar la generación de una verdadera sociedad intercultural.

**Tabla N° 31:** Manejo de la informática a nivel de usuario.

<b>MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter	11	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 33**



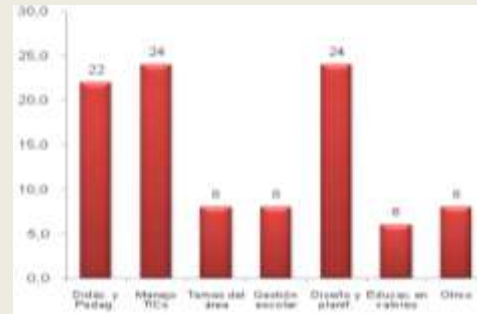
Resulta muy interesante que todos los docentes investigados manejan la informática, esto es fundamental para asegurar el acceso a la educación de todos los ciudadanos, hay que evitar que el acceso a la tecnología conlleve un nuevo tipo de discriminación generadora de una nueva forma de analfabetismo, es fundamental la introducción y la utilización de la informática en las aulas para incrementar la efectividad de los procesos de enseñanza aprendizaje. Vivimos en la sociedad de la información, impulsada por el uso de las TICs, cuyos cambios y efectos alcanzan a todos los ámbitos de la actividad humana y de manera especial en el *mundo educativo*, pues optimiza y facilita cuantitativa y cualitativamente el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo tanto los docentes de los diversos niveles, deben ser verdaderos expertos en utilizar y sacar el mejor provecho de los variados recursos y materiales que nos ofrece la tecnología. En cualquier caso cuando ya se han cumplido varios años desde la entrada de los ordenadores en los centros docentes y ha transcurrido un buen tiempo desde el advenimiento del ciberespacio, es halagador saber que los docentes haciendo un esfuerzo personal en muchos casos estemos inmersos en el mundo de la informática y desde este espacio poder transformar la educación.

**Tabla N° 32:** Cursos en los que requieren capacitación y actualización profesional.

<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	8	22
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	9	24
Temas relacionados con su área de formación	3	8
Organización y Gestión de centros educativos	3	8
Diseño y planificación Curricular	9	24
Educación en valores	2	5
Otros	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta directa aplicada a los titulados de la UTPL 05/10  
**Elaboración:** María D. González Mayta y Bertha María Lozano Cali

**GRÁFICO N° 34**



La mayoría de los docentes investigados (24%) señalan a diseño y planificación curricular y el manejo de herramientas relacionadas con las TICs como los temas en los que requieren cursos de capacitación y actualización. La primera “diseño y planificación curricular” parte de la necesidad que tienen los docentes de ponerse al tanto de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica que evaluó y reformó la Reforma Curricular anterior y empezó a implementarse desde septiembre del 2010 en el régimen sierra, si el nuevo diseño curricular se orienta al desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo y al incremento del protagonismo de los estudiantes en el proceso educativo el aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas lo cual conlleva nuevos sistemas de diseño y planificación curricular al que muchos docentes no estamos habituados, de ahí la necesidad de capacitación en este tema.

El tema de manejo de las herramientas relacionadas con las TICs, en el análisis anterior se constató que los maestros manejan la informática a nivel de usuario, sin embargo la inserción cada más rápida de nuevas máquinas e instrumentos, el desarrollo de la información cada vez más audiovisual, multimedia e hipertextual, etc., que transforman constantemente todas las actividades humanas, conlleva la impostergable necesidad de generar nuevas formas de ver y entender el mundo y la generación de nuevos valores y normas de comportamiento hacen indispensable la renovación constante de los saberes de los docentes, la formación continua y la gestión del conocimiento para ponerse al tanto de de



la competitividad del mercado y el progreso económico y cultural de la sociedad, los docentes eficaces modelan y aplican estándares de las TICs cuando diseñan, implementan y evalúan experiencias de aprendizaje para comprometer a los estudiantes y mejorar su aprendizaje; enriquecen la práctica profesional; y sirven de ejemplo positivo para estudiantes, colegas y comunidad, por lo tanto justifica que la mayoría de los docentes investigados requieran capacitación en este tema y esta debe cumplir con los estándares e indicadores de desempeño; esta es la fundamentación andragógica de perfeccionamiento docente a nivel del uso de las TICs.

#### PREGUNTAS A DIRECTIVOS:

*Pregunta 7.-* ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral? En el tema de las necesidades de formación los directivos resaltan la capacitación en la función que desempeñan, la actualización curricular, el involucramiento en los proyectos institucionales como el PEI y el POA y el desarrollo de valores como la puntualidad, la responsabilidad, al afán de servicio a la comunidad; obviamente el anhelo de los directivos se enmarca en los requerimientos de un perfil docente, tal como lo analizamos anteriormente sin embargo es indispensable resaltar el desarrollo de valores, ya que ser educador no significa otra cosa que vivir valores y educar es claramente proponer valores, formar en valores, entonces el maestro debe asumir valores y prácticas éticas como la responsabilidad, la puntualidad, el trabajo en equipo, elementos básicos para el generación de aprendizajes significativos y funcionales y el desarrollo de una educación de calidad y calidez.

*Pregunta 9.-* En torno a las tareas que ejecuta el docente ¿qué actividades realiza el docente en la institución educativa? (graduados en la UTPL); según lo manifestado por los directivos investigados los docentes graduados en la UTPL en el centro educativo se desempeñan como maestros de educación básica y como tales cumplen las funciones siguientes:

- *Diagnóstico de necesidades:* conocer al estudiante y diagnosticar sus necesidades
- *Diseño del currículum:* objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación.
- *Constituir una fuente de información,* fomentar la participación en todas las actividades.

- *Preparar las clases:* organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias que consideren la realización de actividades de aprendizaje de gran potencial didáctico considerando las características de los estudiantes.
- *Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje:* preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas y eficaces que contribuyan al desarrollo personal y social de los estudiantes; encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo, diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización de las TICs; ofrecer a los estudiantes diversas actividades que conduzcan al logro de los objetivos.
- *Elegir recursos y materiales* relacionados con la asignatura y en soporte con las TICs, orientar en el uso de recursos, asesorar en el manejo de herramientas tecnológicas.
- *Despertar el interés* hacia los objetivos y contenidos de la asignatura y el deseo de aprender, establecer un clima afectivo, que proporcione confianza y seguridad.
- *Evaluar los aprendizajes* utilizando estrategias didácticas eficaces y fomentar la autoevaluación
- *Ofrecer tutoría y ejemplo:* tutoría para hacer un seguimiento individual a los aprendizajes y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar...
- *Ser ejemplo y portador de valores* en la manera de hacer las cosas y en las actitudes a nivel escolar y social.
- *Implicarse en la realización de trabajos* colaborativos con los estudiantes, valorar los resultados obtenidos y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- *Participar en cursos* para estar actualizado en la asignatura que dicta y para mejorar sus habilidades, valorar positivamente el pensamiento divergente, creativo y crítico.
- *Colaborar* desinteresadamente en gestiones orientadas al progreso y desarrollo del centro

**CONCLUSIONES**

**Y**

**RECOMENDACIONES**

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. CONCLUSIONES:

- La misión del docente de hoy en día no es solamente transmitir conocimientos y lograr que los estudiantes adquieran ciertos saberes, su reto principal es conducir el proceso de enseñanza aprendizaje y lograr una educación de calidad, que implica desarrollar destrezas cognitivas, psicomotrices y afectivas en el estudiante y mantener una buena eficacia docente, sin embargo no todos están capacitados para su óptimo desenvolvimiento pedagógico.
- La formación inicial y continua de los docentes es uno de los pilares fundamentales en el sistema educativo; no es posible mejorar la calidad de la educación sin atender la formación de los maestros para desarrollar competencias en concordancia con las necesidades sociales y los avances de la ciencia y la tecnología, el Ministerio de Educación se ha desentendido de la formación docente ya que no ha creado incentivos ni becas ni otro tipo de ayudas para estimular a los mejores talentos.
- Cuando se habla de formación docente se habla de formación profesional que permite ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales docentes, sin embargo los cambios vertiginosos en los sistemas de producción y comunicación y la inserción de las TICs el nivel profesional puede quedar obsoleto, entonces la formación continua mas no el título será lo que mantenga al docente en un nivel de prestigio.
- El diseño del entorno del aprendizaje considera el contexto de la institución educativa, sus principios y filosofía, misión, visión y horizonte institucional, los enfoques y modelos pedagógicos, la pertinencia de contenidos y recursos, el mejoramiento de la infraestructura equipadas con tecnología de punta, las condiciones de limpieza e higiene que garantizan al “bien-estar” de los estudiantes sin embargo hace falta personal docente que tenga garantizados procesos de formación y capacitación permanente.
- La docencia es una opción profesional femenina, con diferentes magnitudes en los distintos niveles de enseñanza, sin embargo los puestos de dirección y de toma de decisiones son en su mayoría masculinos, además la brecha entre géneros sigue siendo sustancial en lo referente al salario, el estatus y las oportunidades de desarrollo

profesional y de ascenso, la sociedad todavía no valora que la mujer maestra a más de vocación y amor por la profesión ponen su amor maternal, lo que hace que muchos estudiantes se sientan protegidos y con ello acreciente la motivación por el estudio.

- Durante años el sistema educativo ha considerado miembros de la comunidad educativa a los docentes, padres de familia y estudiantes, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela, actualmente nuevos actores sociales, culturales, deportivos, comunicacionales y ciudadanos han tomado un rol protagónico en la educación, a los que no se les facilita oportunidades para que aporten al mejoramiento educativo.
- Ante los problemas de distinta índole que afectan a la sociedad, la única solución es la educación de calidad, actualmente en nuestro país ha habido una constante preocupación en torno a ella pero los esfuerzos no han dado los frutos esperados, la educación sigue siendo deficitaria; hay que cambiar la mentalidad de muchos maestros, mejorar la relación afectiva entre padres de familia e hijos, pero lo más importante para lograr una educación de calidad los contenidos, las metodologías, los procesos didácticos, los recursos y materiales, los mismos maestros, la infraestructura y los ambientes de aprendizaje deben ser de calidad, hecho que hasta ahora no se ha logrado.
- Las competencias profesionales son los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, específicas y transversales, que debe reunir un profesional para el desempeño eficaz de una profesión y satisfacer las exigencias sociales, los titulados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UTPL cuentan con estas competencias, sin embargo sería interesante que todo el magisterio pudiera llegar a este nivel.
- La adquisición de nuevos saberes y la adaptación a las -TICs-, es una de estrategia que el docente ecuatoriano del siglo XXI debe asumir para generar cambios y transformaciones hacia el logro de una educación de calidad, pero la mayoría de los planteles no cuentan con las mismas oportunidades de insertarse en el mundo de las TICs por diversos factores, además son los mismos docentes los que no están preparados para este reto.
- Pocos docentes ostentan el título de magíster, especialidad y diplomado, distintos factores hacen que los docentes pierdan el interés por la formación académica post universitaria sobresaliendo los bajos salarios que conducen a la insatisfacción con sus condiciones de trabajo y a la pérdida de interés por el desarrollo profesional de alto nivel,

a ello hay que sumar que no hay apoyo estatal para este tipo de formación y la falta de incentivos o reconocimientos significativos para quienes ostenten títulos superiores.

- En la investigación se encontró que ningún maestro titulado de la UTPL se encuentra desempeñando otra función además de la docencia; sin embargo si miramos a la realidad hay muchos docentes que si lo hacen, por ello es que descuidan la función principal que es la docencia y la calidad de la educación que la sociedad tanto reclama.
- La consecución de un título docente involucra cambios significativos para los docentes en el plano personal, social y profesional, el docente es un constructor de éxitos, la consecución de un título universitario es un éxito, sería muy bueno que todos los maestros que ostentan títulos universitarios sean exitosos en su tarea, si miramos la realidad a lo mejor encontremos maestros que no valoran el título que ostenta.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- En la profesión docente como en otras profesiones el proceso de formación no termina, se puede llegar a buenos o excelentes niveles quizá de desempeño pero los maestros nunca deben descuidar la capacitación que debe ser permanente, oportuna y pertinente.
- La política siete del Plan Decenal de Educación plantea la revalorización de la profesión docente, es indispensable que el gremio de maestros, instituciones educativas, autoridades, asociaciones de padres, consejos estudiantiles planteen exigencias ante el Ministerio de Educación de cumplimiento de esta política con propuestas precisas.
- Los docentes son el motor de la institución, por ende las mejoras en las condiciones de vida de ellos significa mejora educativa institucional, es imposible crear buenas escuelas sin buenos maestros, pero es muy posible mejorar los procesos educativos con docentes profesionales, sería interesante que todos los docentes obtengan título universitario para ello las universidades y el Ministerio de Educación deben brindar las facilidades debidas.
- Para ofrecer un excelente entorno del aprendizaje, es indispensable cumplir la política cinco del Plan Decenal sobre mejoramiento de la infraestructura, el Ministerio de Educación debe cumplir con los aportes económicos oportunos y la dotación de recurso humano mientras que los docentes deben capacitarse permanentemente.

- La docencia exige sacrificios, las docentes mujeres merecen las mismas oportunidades de promoción, ascenso y remuneración, ellas tienen su prestigio ganado.
- Actualmente nuevos actores sociales, culturales, deportivos, comunicacionales y de seguridad ciudadana han tomado un rol protagónico en la educación, es muy interesante que se les dé oportunidades para que aporten al mejoramiento educativo y no quede sólo en palabras lo que propone el Art. 15 y 16 de la Ley de Educación Intercultural.
- Para la consecución de una educación de calidad, es indispensable que el entorno físico, los elementos del currículo y la actitud del docente sean de calidad, es necesario que los docentes reflexionen sobre esta necesidad y busquen los mecanismos con ayuda o solos para lograr la anhelada calidad que hasta ahora no se ha logrado o pocos lo han hecho.
- Es necesario motivar a que todos los docentes apunten a la formación profesional universitaria, el Ministerio de Educación es el único que puede activar esta motivante creando y generando estímulos y garantizando ascensos y promociones que dignifiquen económica, social y profesionalmente la función del maestro.
- Sea cual sea el nivel de integración de las TIC en los centros educativos, el profesorado necesita con urgencia una "alfabetización digital" y una actualización didáctica que le ayude a conocer, dominar e integrar los instrumentos tecnológicos y los nuevos elementos culturales en general en su práctica docente.
- El Ministerio de Educación debe procurar un trato especial para los docentes que ostenten títulos de diplomado, especialista, magísteres u otros de alto nivel, para que los docentes adquieran el interés por la formación académica post universitaria mejorando los bajos salarios que conduzcan a la satisfacción en su trabajo, así mismo puede crearse un sistema de apoyo estatal para este tipo de formación y otros.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 7.1. Redondo, Emilio, “El éxito escolar se construye”, Ediciones Ariel, Barcelona, 2001.
- 7.2. Eisner, Elliot, “El arte de enseñar y aprender” traducido por María del Pilar Zúñiga Lagares, Universidad de Oviedo, 2002.
- 7.3. Martínez, Carla, “Por qué el hombre elige la labor docente”, artículo publicado en la Revista de Educación y Cultura “La Tarea”, sección 47.
- 7.4. Del Amo, Eva, Reportaje “Profesiones y experiencias, Diario ABC, Madrid, España, 2005.
- 7.5. Gallart M. Antonia; Jacinto, Claudia (1997), “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en: Cuestiones actuales de la formación, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- 7.6. Fernández Muñoz Ricardo, “Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI”, Departamento de Pedagogía Universidad de Castilla-La Mancha.
- 7.7. Díaz, Barriga Frida (2002), “Estrategias docentes para un aprendizaje significativo”, Editorial Mc. Graw-Hill, México.
- 7.8. Núñez, H. Carlos (2005), “Educación Popular: una mirada de conjunto”, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, Guadalajara – México.
- 7.9. Fernández J. M. (2000), “Matriz de competencias del docente de educación básica” revista Iberoamericana de Educación.
- 7.10. OEI, (2008), “Equidad en Educación”, Revista Iberoamericana Cuatrimestral de Educación N° 23, “La calidad integral en educación” por Jorge Seibold, pág. 23.
- 7.11. Zambrano, Carlos V. (2000), “Diversidad cultural ampliada y educación para la equidad”, Revista Nueva Sociedad, Enero, Febrero -2000, N° 165, pp. 151-152, Editorial Texto.
- 7.12. PREAL, (2004), “Construcción de la profesión docente en América Latina; tendencias, temas y debates”, N° 31, por Dennisse Vaillant.
- 7.13. Ponce, J. Juan, (1997), “La Educación a la espera de la equidad”, Secretaría del Frente Social, Quito-Ecuador.
- 7.14. Peña, José Vicente, (2003) “Desarrollo Profesional del Docente”, Monografías virtuales N° 3 Octubre – Noviembre 2003, OEI.

- 7.15.** Navarro, Edel Rubén, (2003), “El concepto de enseñanza-aprendizaje”, Revista Red Científica, Ciencia, Tecnología y Pensamiento”.
- 7.16.** Machado, Ana Luisa, (2005), “Evaluación del desempeño y la carrera profesional docente”, OREALC/UNESCO, Santiago-Chile.
- 7.17.** Esteve, J.M. (1994), “El malestar docente”, Barcelona – España, Paidós.
- 7.18.** Rivera, José F. (1999), “La formación inicial del docente en el trabajo como eje transversal”, Mendoza – Argentina.
- 7.19.** Murillo, T. Javier, (2006-Agosto), “Algunos conceptos y tendencias sobre carrera profesional docente”, Revista de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe –OREALC-
- 7.20.** Marqués, Pere, (2000), “Impacto de las TICs en educación: funciones y limitaciones. Disponible en: <http://www.peremarques.pangea.org/siyedu.htm>.
- 7.21.** Graells, Joume, “Hacia un pacto educativo”, artículo publicado en wikipedia, disponible en: [http://www.portaleducativo.hn/pdf/profesor\\_sigloXXI.pdf](http://www.portaleducativo.hn/pdf/profesor_sigloXXI.pdf).
- 7.22.** Marchesi, Álvaro, (2007, 26 de septiembre), “Valores y competencias del educador. Disponible en: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article1094>.

# ANEXOS

FOTO N° 1: Lic. Patricia Chalán Japa, docente titulada de la UTPL a quien se aplicó la investigación.



FOTO N° 2: Lic. Yahaira Valeria Cabera Astudillo, titulada de la UTPL, contestando el cuestionario aplicado.



FOTO N° 3: Centro de Educación Básica, Ismael Apolo, donde se investigó a un directivo y dos tituladas de la UTPL.



FOTO N° 4: Lic. José Ulloa, Director del Centro de Educación Básica “Ismael Apolo” contestando el cuestionario aplicado a directivos.

