



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

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

# **“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN EL PERÍODO 2005-2010, ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2011”**

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

#### **AUTORAS:**

CARRILLO SÁNCHEZ MELBA YOLANDA  
FERNÁNDEZ MADRID SUÁREZ TATIANA ANTONIETA

#### **MENCIÓN:**

CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS  
EDUCACIÓN INFANTIL

#### **DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

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

Dra. Nora Erique Ortega

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

**2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **CERTIFICACIÓN**

**Dra. Nora Erique Ortega**

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

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

### **CERTIFICA:**

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

---

Loja, Mayo del 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Nosotras, MELBA YOLANDA CARRILLO SÁNCHEZ Y TATIANA ANTONIETA FERNÁNDEZ MADRID SUÁREZ, 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.

---

MELBA CARRILLO SÁNCHEZ  
C.I. 0912280443

---

TATIANA FERNÁNDEZ MADRID S.  
C.I. 0917398844



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AUTORÍA:**

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

---

MELBA CARRILLO SÁNCHEZ  
C.I. 0912280443

---

TATIANA FERNÁNDEZ MADRID S.  
C.I. 0917398844



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **DEDICATORIA**

A los maestros de vocación, quienes eligieron la profesión más sublime del mundo.



## **AGRADECIMIENTO**

Existen muchas personas a las que queremos agradecer de corazón, porque contribuyeron de varias maneras para la elaboración de esta investigación.

Al Señor Todopoderoso, que nos guió y fortaleció a lo largo del camino.

A nuestra Madre Inmaculada, quien durante todo este tiempo nos protegió con su manto maternal.

A nuestra Directora de tesis, por su dedicación, esfuerzo y tiempo, comentarios y consejos, que nos ayudaron a mejorar esta tesis.

A la Comunidad del Colegio de La Inmaculada, por su ayuda, paciencia y comprensión manifestada durante el desarrollo de este proyecto.

A nuestras queridas familias, quienes con su apoyo incondicional y paciencia nos animaron a seguir.

## ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN .....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	6
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua .....	8
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje .....	14
3.1.4 El género y la profesión docente .....	17
3.1.5 Síntesis .....	20
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	21
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa .....	22
3.2.2 La demanda de educación de calidad .....	26
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo .....	28
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	43
3.2.5 Síntesis .....	46
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	47
3.3.1 Definición .....	47
3.3.2 Competencias profesionales .....	48

3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI .....	51
3.3.4	Competencias profesionales docentes .....	55
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador .....	58
3.3.6	Síntesis .....	61
1.	<b>METODOLOGÍA</b> .....	64
1.1	Diseño de la investigación .....	64
4.2	Participantes de la investigación.....	64
4.3	Instrumentos y Recursos.....	65
4.3.1	Instrumentos.....	65
4.3.2	Recursos.....	65
4.4	Procedimiento.....	65
2.	<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	67
2.1	Caracterización sociodemográfica.....	67
2.2	Situación laboral.....	73
2.3	Contexto laboral.....	87
2.4	Necesidades de formación.....	96
3.	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	101
6.1.	Conclusiones.....	101
6.2.	Recomendaciones.....	102
4.	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	103
5.	<b>ANEXOS</b> .....	106



## 1. RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo analizar la Situación Laboral actual de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, para conocer si están ejerciendo o no la profesión en la cual se titularon, y si la formación adquirida les ha permitido desempeñarse competentemente en su ambiente laboral.

La investigación se realizó tomando en cuenta a veinticuatro titulados del período 2005-2010 del Centro Regional Guayaquil, los mismos que fueron ubicados, gracias a la persistencia y responsabilidad para obtener los resultados del presente trabajo.

Es primordial mencionar que se recolectó la información aplicando los instrumentos de investigación proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja. Además de esto, se realizó consultas bibliográficas para recabar contenidos acerca del tema, en textos de formación docente, y con la ayuda de sitios web, para encontrar más información científica.

Uno de los resultados más significativos de esta investigación, fue encontrar que el 92% de los encuestados se encuentra laborando en un trabajo docente y -en otros casos- relacionados con la docencia; lo que evidencia la calidad educativa de la universidad que los formó para ser *docentes profesionales*, capaces de desenvolverse en la sociedad del siglo XXI.

Después de un serio estudio sobre la parte teórica relacionada con la temática, mediante la consulta de la bibliografía utilizada y de una investigación exhaustiva en la aplicación y en el análisis de las encuestas, se concluyó que si bien es cierto que los encuestados laboran con eficacia en sus plazas de trabajo, es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, para poder responder con su desempeño a las circunstancias y exigencias específicas de los momentos actuales.

Finalmente, esta investigación pretende ser un aporte para el estudio que la Universidad está realizando, para redefinir el perfil académico de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, y de esta manera sea posible la optimización de los métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje; así, los docentes podrán estar a la vanguardia de los requerimientos educativos de hoy. Además, esto permitirá que la UTPL pueda actualizar los cursos ofertados y post grados, que son necesarios para su éxito laboral.

## **2. INTRODUCCIÓN**

En los actuales momentos la educación en América Latina tiene el gran desafío de implementar políticas para mejorar la situación y profesionalidad de los docentes, a través de salarios equitativos y condiciones laborales dignas y justas.

En el Ecuador, la educación superior, busca formar profesionales competentes, que respondan a los perfiles que demanda la sociedad en el ámbito educativo; para lo cual es pertinente recalcar el rol que deben desempeñar los docentes, porque ellos son los actores principales en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa.

Ante esta realidad, la Universidad Técnica Particular de Loja, para dar cumplimiento a la oferta académica de la Escuela de Ciencias de la Educación, se planteó diagnosticar la situación laboral actual de los docentes, una vez obtenido el título en Ciencias de la Educación, en el período 2005-2010, así como establecer las competencias y capacidades de los educadores, de acuerdo a las exigencias del sistema educativo de hoy.

Para la elaboración de esta investigación, contamos con veinticuatro titulados en Ciencias de la Educación, del Centro Regional Guayaquil.

Con el presente estudio se ha pretendido llegar a tener un enfoque integral de las necesidades del ámbito laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, lo cual nos ha permitido conocer los requisitos de formación que solicitan las instituciones educativas, así como el perfil del encuestado y el nivel de motivación del maestro en relación a su desempeño laboral. Además se constataron también, las fortalezas y debilidades en el desempeño docente, y sobre todo, si el titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja está actualmente trabajando en áreas relacionadas con su formación profesional.

Los objetivos planteados en la presente investigación, y que han servido de guía para la elaboración de este trabajo, son; establecer la situación laboral actual y socio-demográfica de los titulados del Centro Regional Guayaquil, de la Escuela de Ciencias de la Educación; así como también determinar la relación entre el aprendizaje de los titulados y el espacio profesional. Además considerar el ambiente institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y reconocer las exigencias de formación que solicitan los directivos de las instituciones educativas, para ampliar la oferta académica en el área de ciencias de la educación.

Se han planteado estos objetivos con la finalidad de lograr tener un conocimiento real de la actividad profesional de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y así comprobar si ellos están desempeñándose en el ámbito de la docencia o en alguna área afín, y además -a partir de los resultados de la investigación- poder proponer lineamientos que permitan estar a la vanguardia de las necesidades de formación que amerita el ejercicio docente.

Los objetivos propuestos se cumplieron en su totalidad. En el análisis de los resultados, hemos contado con los datos reales, que nos han permitido hacer nuestras recomendaciones para ampliar la oferta académica, basadas en las necesidades de actualización que los profesionales de la docencia señalaron en las encuestas aplicadas. Así como también, conocer las expectativas que tienen los directivos de las instituciones educativas, en cuanto al desempeño de los docentes graduados en la UTPL, y lo que solicitan de los mismos, para la mejora de la educación que brindan en sus establecimientos.

Para el desarrollo de este tema, se contó con los recursos necesarios y sobre todo, con la buena disposición y generosidad de quienes participaron en esta investigación, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas. La motivación principal ha sido el conocimiento del desempeño de las funciones de los titulados, lo que ha traído como consecuencia el descubrimiento de los requerimientos

necesarios para el buen ejercicio de los profesionales de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La presente investigación es de fundamental importancia, porque ha sido una experiencia enriquecedora que nos permitió conocer de cerca el desempeño de los licenciados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y constatar que la Universidad -donde se formaron- les ha permitido afirmarse como docentes de alta calidad académica, encontrándose preparados para enfrentar los desafíos profesionales que exige la sociedad en la que vivimos. Esta investigación es valiosa, porque forma parte del estudio que la UTPL tiene trazado, y que ha permitido evaluar la realidad del perfil de los titulados que ha propuesto para los estudiantes, y además -a partir de los datos obtenidos- será posible replantear las competencias académicas, científicas y de aprendizaje necesarias para mejorar el rendimiento profesional.

Esperamos que esta investigación sea un aporte positivo para la docencia ecuatoriana, que lucha día a día por contribuir significativamente en el proceso educativo del país.

### **3. MARCO TEÓRICO**

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

Para la elaboración de este proyecto de investigación, se ha considerado importante definir y desarrollar los contenidos que nos permitan conocer la situación laboral del docente, su contexto y las necesidades de formación.

La misión del docente consiste en brindar un servicio educativo a sus estudiantes. Chavarría (2007, p.139) sostiene que “El educador tiene claro que el valor de su trabajo está en el perfeccionamiento de otros (...) sabe leer entre líneas los gestos, actitudes, rasgos físicos y emocionales de los educandos para descubrir lo que necesitan”; el docente pone el acento en sus técnicas y procedimientos pedagógicos, pero sobre todo le ayuda al ser humano a ser verdaderamente humano.

Visier (2005) afirma que “la misión del docente no es simplemente enseñar a leer y a escribir, transmitir conocimientos (...), sino que está llamado a enseñar a vivir, a proporcionar valores, criterios de vida, marcar horizontes claros, prevenir de los peligros”; es así que con su trabajo se convierte en “un arquitecto de la personalidad humana”. Pues “de él va a depender en un porcentaje alto lo que ese niño o joven va a ser en el futuro (...), “la paciencia, la generosidad, la alegría, la ternura, el respeto, etc., tienen que brillar en el maestro para tener éxito en su difícilísima labor”.

Por eso, hablar de la situación laboral de los docentes, es reconocer la valiosa misión que desempeñan, pues el desarrollo de un país depende de este gran grupo de personas entregadas a la delicada tarea de enseñar; de tal manera que su contribución al futuro de la humanidad entera es invaluable; por ello, sostiene Visier (2005) “el maestro no sólo tiene que acumular unos conocimientos en su mente, tiene que estar dotado de sólidas virtudes, sin las cuales su labor no sólo no alcanzará las metas deseables, sino que puede redundar en un profundo perjuicio a los alumnos”.

En este contexto, la educación en el país atraviesa una serie de dificultades, entre las que tenemos: Según Fabara (2006) la falta de colaboración de los padres de familia, los problemas de aprendizaje que se derivan de las situaciones sociales y pedagógicas, el comportamiento indisciplinado de algunos estudiantes, la falta de infraestructura, es decir, las condiciones materiales en las que laboran los docentes no son satisfactorias, la carga de trabajo afecta el estado de salud del maestro, las actividades de los docentes son dentro de la escuela: compartir sus conocimientos, realizar evaluaciones a los estudiantes, atender a los padres de familia, y fuera de la escuela requiere de tiempo para preparar material de enseñanza, y participar en cursos de perfeccionamiento. Así también, están algunos factores sociales que influyen de manera determinante en el desarrollo escolar, como son: la migración, el abandono de los padres a los niños, la pobreza, y la violencia familiar.

Junto a esto se constata la penosa realidad del Magisterio Ecuatoriano, en el cual dice Fabara (2006) “la mayor parte de los docentes vive en condiciones de pobreza, debido a los bajos salarios que perciben, pero las exigencias de la sociedad son altas, por la dinámica de los procesos tecnológicos que vive la sociedad actual. Se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación”.

Por consiguiente, la situación laboral del docente es muy compleja, puesto que continuamente el maestro se enfrenta a condiciones desiguales a nivel laboral, pues debe luchar en un entorno donde las exigencias son muy altas, debido a los procesos tecnológicos que actualmente vive la sociedad, lo cual lleva al maestro a buscar prepararse mejor, para poder responder a las expectativas sociales.

Ante esta realidad se ve claramente que la labor del docente requiere ser atendida; de esta manera, su desempeño será de calidad, puesto que “la calidad de la educación no puede estar al margen de lo que sucede en el país en una sociedad en crisis económica, política, social, la educación es solamente un reflejo de ella. Por lo tanto, tiene mucho que ver con las condiciones de vida, de trabajo, de seguridad, de pobreza, que afecta a la mayoría de los hogares ecuatorianos” (Vásquez, Santos, 2004, p. 345).

Finalmente, aunque la situación económica, social y política del país esté en crisis, también es una realidad que, la sociedad ecuatoriana continúa confiando en la

labor del docente, así lo afirma Durán (2007) “las escuelas continuarán siendo la plataforma más generosa, para crear futuros y aprendizajes. Por eso, el maestro debe sentirse privilegiado, porque su misión y su valor en la vida cultural y social de los pueblos es irremplazable”.

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

La formación del maestro según el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo SíProfe, es “un proceso continuo de aprendizaje a partir de su formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente”.

Actualmente nuestro país cuenta con una política educativa que replantea la situación profesional del docente que ingresa al magisterio, pues quiere optimizar la formación inicial y ayudarlo en su desarrollo profesional.

La docencia requiere de una esmerada selección de quienes ingresan a la labor educativa. Por eso se necesita de una formación inicial que parta de estrictos criterios de calidad, es decir, apoyarlo en el inicio de la actividad docente y en su actualización continua en lo que respecta a sus conocimientos disciplinarios, pedagógicos y didácticos.

#### **➤ Formación inicial del docente**

Para El Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo SíProfe, la formación inicial “se entiende como la base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar, prepara al futuro maestro para que realice un buen trabajo de enseñanza y aprendizaje”.

La formación inicial aporta los siguientes elementos para que un nuevo docente:

- ✓ Se comprometa con la tarea educativa y el aprendizaje de sus alumnos, reconociendo y valorando su diversidad.
- ✓ Tenga una buena apropiación del conocimiento, tanto de las disciplinas curriculares que deberá enseñar, como de la forma de hacerlo, según el nivel de sus alumnos.
- ✓ Disponga responsabilidades respecto a la gestión y evaluación del aprendizaje de sus alumnos.



- ✓ Esté dispuesto a continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional y a participar en las actividades que le proporciona el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo –SíProfe–
- ✓ Se reconozca y valore como miembro de un grupo de profesionales que busca, a partir de la educación, una mejor calidad de vida del pueblo ecuatoriano.

Por otro lado, Enríquez (2009) señala que, los maestros ecuatorianos para desempeñarse en la educación básica se preparan en los Institutos Superiores Pedagógicos, los mismos que le otorgan el título de Educación Básica Inicial; en los Institutos Interculturales Bilingües, les confieren el título de Profesor de Educación Básica Intercultural Bilingüe, y en las Facultades de Ciencias de la Educación, obtienen la titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, a través de las universidades públicas o privadas del país. Para su ingreso en el magisterio nacional se toma en cuenta los títulos de: Bachiller en Ciencias de la Educación, los cuales se suspendieron desde 1995; Profesor de Educación Básica Inicial, Profesor de Educación Básica Intercultural Bilingüe, y Licenciado en Ciencias de la Educación.

Así también dice Enríquez (2009) que el Ecuador cuenta con:

- ✓ 23 Institutos Superiores Pedagógicos, ubicados en 19 provincias del país; sólo Sucumbíos, Orellana, Galápagos, Santo Domingo de los Tsáchilas y Santa Elena, no cuentan con estas instituciones;
- ✓ 5 Institutos Interculturales Bilingües localizados en cinco provincias: Chimborazo, Cañar, Morona Santiago, Pastaza y Sucumbíos, y
- ✓ 37 universidades.

### ➤ **La formación continua del docente**

Todo profesional en ejercicio necesita estar en continua actualización, más aún si hablamos de los docentes, cuyo rol es transferir conocimientos, y frente a la sociedad actual de las tecnologías de información y de la comunicación, se requiere que el maestro se adapte a los cambios que surgen en el ámbito educativo; sostiene Babot (2010) que los estudiantes hoy en día requieren más

diálogo y apertura, y menos dogma; por ello, es tarea del profesorado formarse continuamente, su ilustración permanente es una exigencia y una necesidad, se trata de una capacitación, y actualización, que tiene que ver con las nuevas herramientas científicas y tecnológicas, para que de este modo alcance un auténtico perfeccionamiento profesional, puesto que la tecnología y la globalización están revolucionando la forma de enseñar y aprender, por eso los educadores deben estar capacitados para conducir el cambio y obtener los mayores beneficios de estos desarrollos.

La formación continua de los docentes dice Miratía (2004), requiere que se capaciten en nuevas competencias, destrezas y dominios técnicos inclusive, lo cual implica que los profesores se sometan a planes de formación y actualización permanente y aprendan a perfeccionar el uso de las herramientas tecnológicas o TICs, en sus diversas actividades académicas, con el objetivo de facilitar y estimular en los estudiantes el placer por el aprendizaje.

En vista de esta urgente necesidad en el país, se ha lanzado un programa de formación continua para docentes, con el objetivo de conseguir profesionales de la educación, con instrumentos intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo, y con estrategias que faciliten un buen desempeño en el aula, para avanzar hacia la calidad educativa.

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

El proceso de selección que los docentes tienen que pasar para obtener un puesto de trabajo es muy riguroso, ya que los directivos de las instituciones tienen como meta alcanzar la excelencia académica, por lo cual deben poseer el mejor recurso humano. La experiencia juega un papel importante a la hora de la selección de los docentes, requisito en el proceso de admisión, su preparación continua y actualización

La carrera profesional del docente comienza desde que el titulado incursiona en el ambiente laboral, el éxito profesional dependerá exclusivamente de los maestros, quienes deben actualizarse participando en capacitaciones y muchas veces siendo autodidactas, para estar a la par de las exigencias académicas requeridas.

## ➤ **La contratación**

La UNESCO señala en su estudio “Evaluación del desempeño y carrera profesional docente” (2006), en el Ecuador, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige a la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

“La inadecuación entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan las plazas vacantes”. Aporte que hace Murillo (2006) el mismo que señala que existe, tres formas para la selección de docentes por parte de las administraciones correspondientes: las oposiciones, el concurso y la selección libre:

- 1. Acceso por oposición:** Se entiende por oposición, el proceso de selección en el que el criterio básico de discriminación u ordenación, es la calificación obtenida en un examen o prueba de evaluación donde los candidatos han de demostrar sus conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad a la que se presentan.
- 2. Acceso por concurso de méritos:** Por concurso se entiende el proceso de selección basado, fundamentalmente en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes.
- 3. Selección libre:** Por último, en la mayoría de países donde la selección es realizada por el propio centro educativo o por una autoridad local, no existe una regulación de orden superior que establezca criterios comunes para la selección de los docentes. En esos casos, es el propio centro o la

autoridad local quienes realizan la convocatoria de plazas vacantes y ordenan a los candidatos según sus propias pautas.

### ➤ **La Carrera Profesional**

La UNESCO en su estudio “Evaluación del desempeño y carrera profesional docente” (2006) manifiesta sobre la carrera profesional: desde una perspectiva amplia se entiende por carrera profesional docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente.

“En general, la ocupación docente se caracteriza por ofrecer ascensos, incentivos al profesorado que supongan evolución y motivación para la mejora (Marcelo, 1994: 150). Es lo que se ha venido a denominar carrera profesional plana, en la que no existe una clara distinción de niveles y estatus profesionales que puedan alcanzar a lo largo de la trayectoria profesional” (Medina, 2006, p.77).

Esta temática de la carrera profesional del docente, que corresponde a una de las estrategias que la administración educativa utiliza para mejorar el estatus de la enseñanza a través de la conformación de una estructura jerárquica en la que los profesores van avanzando y en la que cada peldaño supone nuevos incentivos y motivaciones. Sin embargo, esta concepción es parcial ya que únicamente se centra en su estructura institucional, poniendo el énfasis en las estructuras organizativas y de recompensas y obviando la dimensión subjetiva de todo el proceso de carrera profesional. (Medina, 2006, p.78). Este mismo autor plantea tres tipos de incentivos que posibilitan al docente continuar en su superación:

1. **Extrínsecos:** Recompensas que son recibidas por la relación del trabajo: dinero, prestigio, estatus.
2. **Propios:** Constituyen aquellas ventajas que se obtienen al acceder a la profesión: seguridad en el empleo, vacaciones.
3. **Intrínsecos:** Se les denomina también recompensas psíquicas. Aluden a la dimensión subjetiva de la carrera y se relacionan con la satisfacción personal por el trabajo en sí mismo y por sus resultados.

### ➤ **Ley del escalafón del Magisterio Nacional**

Según Fabara (2004) la ley del escalafón del Magisterio Nacional es “la disposición legal que determina los mecanismos para la selección, reclutamiento, ascensos, formación continua, permanencia y remuneración del personal docente en Ecuador”

En la actualidad, el magisterio nacional cuenta con 10 categorías escalafonarias que constan en el art. 113 de la Nueva ley Orgánica de Educación Intercultural.

Categoría J: Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública, sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales.

Categoría I: es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.

Categoría H: Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.

Categoría G: Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea de licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de postgrado en docencia.

Categoría F: Es categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

Categoría E: Es categoría de ascenso para las y los docentes con ocho años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

Categoría D: Es categoría de ascenso para las y los docentes con doce (12) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

Categoría C: Es categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y

aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

Categoría B: Es categoría de ascenso para las y los docentes con veinte años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los curso de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la novena categoría tener un título de maestría en el ámbito educativo y se considerará mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa y innovadora en el ámbito de su función.

Categoría A: Es categoría de ascenso para las y los docentes con veinticuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

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

Para que el proceso de enseñanza y aprendizaje, sea de calidad es necesario tener en cuenta ciertas condiciones que facilitan el mismo, como la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado, pues se trata de contar con maestros profesionales en la docencia; además los establecimientos contarán con una infraestructura tecnológica adecuada; y la motivación de los estudiantes requisito fundamental, puesto que con alumnos motivados, se conseguirá formar personas que puedan enfrentarse con éxito en el contexto social donde se desenvuelvan.

#### **➤ La pertinencia de los contenidos**

“Los contenidos comprenden el conjunto de saberes o formas culturales, cuya asimilación y apropiación por los alumnos se considera esencial para la formación integral de las personas” Medina y Salvador (2005, p.132, 133) los mismos que señalan las siguientes características generales aplicables a todos los contenidos:

- ✓ Constituyen una selección notable y significativa de los saberes culturales de una sociedad.

- ✓ La selección debe estar constituida por criterios de racionalidad, eficacia y funcionalidad.
- ✓ Son saberes organizados históricamente en áreas de conocimientos, que se desglosan en materias o disciplinas por su complejidad.
- ✓ Deben ser acordes a las características intelectuales y afectivas de los estudiantes, así como a sus necesidades educativas y culturales.
- ✓ La asimilación es importante para el desarrollo de las capacidades de los estudiantes y para su formación integral.
- ✓ No son un fin sino un paso más en la concreción de las intenciones educativas, convirtiéndose en poderosos instrumentos para el desarrollo de las capacidades.
- ✓ El proceso de asimilación consiste en una reconstrucción o reelaboración del saber históricamente construido y culturalmente organizado.
- ✓ Este proceso de construcción de nuevos significados, que sustituye a la concepción transmisiva y acumulativa del aprendizaje, requiere ayuda específica.

El proceso de asimilación consiste en una reconstrucción o reelaboración del saber históricamente construido y culturalmente organizado. Este proceso de construcción de nuevos significados, que sustituye a la concepción transmisiva y acumulativa del aprendizaje, demanda de ayuda específica.

Por lo tanto, el docente trabaja por conseguir que los contenidos estén acordes a la edad de los estudiantes, conforme a la asignatura para el año en curso y sobre todo que éstos contribuyan para la formación no sólo profesional, sino sobre todo, para que más tarde puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que se encuentran involucrados.

#### ➤ **Personal docente altamente capacitado**

“La capacitación docente son aquellas actividades mediante las cuales el personal de servicio en el sector educación, intenta incidir en la calidad de desempeño de su rol como docente” (Arancibia, Herrera y Strasser, 2004, p. 231).

Esta capacitación se alcanza sostiene Arancibia, et. al. (2004, p.236) mediante la actualización profesional permanente y también a través de la preparación en algún tema educativo. Todo esto con la finalidad de generar en el maestro una actitud de observación y reflexión, que lo capacite para tomar decisiones adecuadas y lo que es más importante lograr hacer de él una persona de cambio en la educación. De esta manera el maestro será escuchado por sus directivos e incluso se lo tomará en cuenta en las decisiones.

Cabe señalar también que no existe un prototipo de capacitación ideal, pero que para que ésta sea verdaderamente un instrumento para mejorar la educación, es necesario evaluar sus resultados, en los aprendizajes de los estudiantes, constatando si hubo o no relación entre lo aprendido en la formación y la aplicación en el aula de clases.

Por consiguiente, una condición para la enseñanza y el aprendizaje significativo en los alumnos es la necesidad de considerar el papel del docente en el proceso educativo, para cambiar prácticas tradicionales que ya no responden a las demandas de los educandos. Por lo que se demanda de profesores que reflexionen y que estén dispuestos a revisar su labor y hacer las innovaciones pertinentes.

#### ➤ **Adecuada infraestructura tecnológica**

Otra de las condiciones de la enseñanza aprendizaje es que los establecimientos cuenten con una apropiada infraestructura tecnológica, que contribuya a perfeccionar el acceso a la educación a alumnos que estén aislados de oportunidades tradicionales, que los ayude a transportarse a lugares donde no podrían ir, que facilite la comprensión de conceptos difíciles de explicar y que estimule su imaginación. De este modo, los estudiantes estarán construyendo sus aprendizajes utilizando numerosos recursos, y lógicamente su participación será más activa, pues los conocimientos que adquieren son a partir de sus experiencias. Por tanto, se podría decir que en la era de la tecnología, en el proceso de enseñanza aprendizaje la infraestructura tecnológica es de vital importancia; pues su buen uso anima el pensamiento, la imaginación y discusión del estudiante.



### ➤ Motivación de los estudiantes

La motivación es un aspecto que influye en el aprendizaje de muchas maneras, (Arancibia, et.al. p.194) define lo que los estudiantes consideran un refuerzo y determina la cantidad de tiempo que ellos invierten en diferentes actividades.

Para las mencionadas autoras existen dos tipos de motivación:

1. Motivación *intrínseca*: Se da en ausencia de refuerzos externos, y por tanto afecta positivamente el rendimiento;
2. Motivación *extrínseca*: Depende de recompensas observables y tiende a mostrar un rendimiento más pobre.

En conclusión, las condiciones de enseñanza y aprendizaje no serían posibles sin hablar de calidad educativa, y sin pensar en políticas que garanticen los procesos de formación permanente, que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.

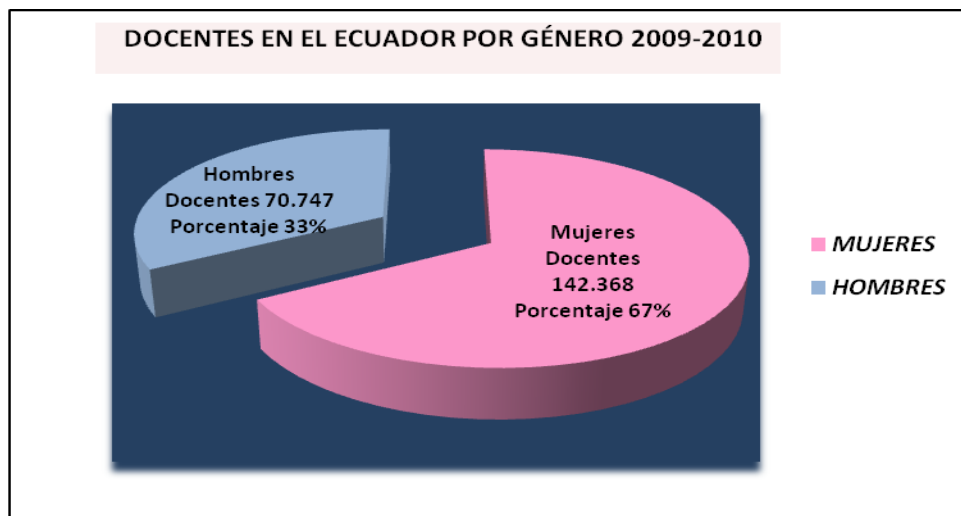
#### **3.1.4. El género y la profesión docente**

Desde la perspectiva de género, dice Medina (2006, p.79) “la presencia de la mujer es mayoritaria en algunos segmentos del sistema educativo” sobre todo, en la educación básica y su representación va disminuyendo en el bachillerato y en la educación superior, predominando la figura masculina en la docencia. Así lo sostiene la CONEA, a propósito del Mandato Constituyente N° 14 “Apenas el 29% de docentes universitarios en el Ecuador son mujeres” siendo el promedio a nivel mundial del 42%, incluso existen universidades en el Ecuador cuyo número de docentes mujeres no llega al 20%. Este dato también lo recoge el Informe de “Determinación Académica y Jurídica de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador” 2009, del CONESUP.

La profesión docente implica desarrollar conocimientos, fundamentar y transmitir saberes, motivar aprendizajes, renovar métodos, liderar procesos, evaluar logros, pero más que nada el docente está llamado a contribuir en la realización de sus educandos.

### ➤ El género

Si bien es cierto, que al hablar de género se hace referencia al género masculino y femenino; sin embargo, en el campo educativo es evidente la feminización de esta profesión, sobre todo en el ámbito pre-escolar y primario. Así lo confirma el Ministerio de Educación del Ecuador, cuyo dato estadístico está tomado del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE):



Fuente: AMIE

Medina (2006, p.80) afirma que “ciertas virtudes femeninas como la pureza, la entrega, el servicio y la abnegación son valores presentes y en ocasiones reforzados en las escuelas de formación del profesorado y también en la sociedad”. De acuerdo a esto, la labor de las maestras es encasillada al desempeño como madres de familia y no al ejercicio de su rol de educadoras. Asevera además que “quedan excluidas de estas virtudes capacidades como el pensamiento superior, la reflexión, el análisis y la síntesis, y otras actividades intelectuales de orden superior”. Por tanto, dice Berríos (2007) se puede observar el predominio masculino asociado al conocimiento en el gobierno y la gestión en la educación superior, en la producción y reproducción del sistema patriarcal en la educación superior. Los académicos y académicas están divididos según las disciplinas, jerarquías y funciones; las letras y las ciencias sociales son un campo dominado

por las mujeres, mientras que las ciencias exactas y la tecnología están asociadas al género masculino.

Por su parte Medina (2006, p.79) indica que “el sexismo en la sociedad se refleja, como no podía ser de otra manera en el sistema educativo” pues existe una discriminación en el género, muchas maestras laboran doble y triple jornada, con salarios bajos, y la preferencia en cargos directivos es hacia los varones. Esto se evidencia en el informe dado por la CONEA sobre el porcentaje de mujeres en cargos de rectorado y vicerrectorado es del 8.3%.

De esta forma, el acceso a puestos directivos está restringido para las docentes, pudiendo ocupar sólo los niveles más bajos como la coordinación o la secretaria de carrera. Este trabajo es una labor invisible, pues su relación con el estudiantado no es de tanta importancia para tener prestigio dentro de la universidad.

Aunque en la enseñanza secundaria, en la universitaria y en la técnica los porcentajes se inviertan, siendo más ocupadas las labores docentes por los varones, cabe recalcar que, la docencia es una de las profesiones más feminizadas.

Por estas razones en el Proyecto de ley se ha incorporado lo siguiente:

La Ley Orgánica de Educación Superior Vigente establece ya en el Artículo 2 que “Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres en todos sus niveles e instancias”, y podemos ver que tanto en principios de la ley como mecanismos han incorporado el mandato constitucional sobre equidad, participación e igualdad de oportunidades.

### ➤ **La profesión docente**

La profesión docente indica Durán (2007) es una carrera compleja, exigente y está en constante cambio, pero gracias a su naturaleza social, permite forjar una educación humanista y solidaria; pues en el convivir diario en la escuela, el trato con los estudiantes y la comunicación con los padres de familia, los maestros se convierten en el nexo entre la escuela y la familia, entre la comunidad y el aula; de ahí que ser maestro es una vocación de servicio, la misma que contribuye a la formación integral de los estudiantes, ayudándolos a ser más humanos.

Además dice Durán (2006) el docente tiene libertad y responsabilidad, pues en sus manos están las herramientas del conocimiento y los valores para resguardar su profesión. Por eso, es urgente romper los modelos de pasividad y conformismo, para construir verdaderos espacios interactivos para el aprendizaje significativo, en donde prevalezca la comunicación, la construcción del conocimiento, el análisis y la autogestión.

Desde esta perspectiva la labor del docente será mediar los aprendizajes de los alumnos a través de los conocimientos previos, considerando los ritmos de enseñanza, porque no todos los estudiantes aprenden al mismo tiempo. En continua comunicación con la comunidad educativa, el profesor trabaja para lograr en conjunto el desarrollo integral del educando.

Es tarea del maestro la preparación del espacio, los recursos y las actividades, organizando el tiempo, propiciando un ambiente amable en el que se haga presente los estímulos indispensables para el aprendizaje, sin olvidar que la evaluación es un proceso. Por lo tanto, la misión que realiza el educador requiere de su reflexión constante, que le servirá a su vez de evaluación, buscando estar siempre abierto a las expectativas que le hacen sus estudiantes, y las metodologías que utilizará para su quehacer educativo serán de carácter significativo, pero sobre todo acordes al contexto social y cultural del educando.

### **3.1.5. SÍNTESIS**

La situación laboral del docente en nuestro país es compleja, pues se constata que el docente debe enfrentar un sinnúmero de dificultades, tales como: salarios bajos, inestabilidad laboral, falta de infraestructura en los centros educativos, problemas de salud, entre otros, los mismos que debe sobrellevar para alcanzar su éxito profesional.

La formación inicial de los docentes es responsabilidad de los Institutos Superiores, Institutos Interculturales Bilingües y las Facultades de Ciencias de la Educación de las Universidades Públicas y Privadas.

La formación continua es de vital importancia, puesto que en el ambiente tecnológico en el que vivimos, es urgente que los maestros busquen actualizarse

en las TICs., en didáctica y pedagogía, en el diseño y planificación curricular, sin olvidar la educación en valores. Todo esto le permitirá ser un maestro de calidad, que responde a los requerimientos de los destinatarios de su gestión educativa.

Por otro lado, se ha visto que las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje mejorarán, si se tiene presente el valor de la pertinencia de los contenidos, la motivación de los estudiantes para alcanzar no sólo la formación profesional, sino sobre todo para que ellos lleguen a ser personas que puedan enfrentarse a la vida, con el éxito en la realidad social en que se desenvuelvan; para esto lógicamente se requiere de un personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas.

Finalmente cuando se habla del género y profesión docente, se podría decir que el magisterio es una de las profesiones más feminizadas, sobre todo en los niveles parvulario y primario, no así en lo que respecta a los ámbitos secundarios y superiores, peor aún en cargos directivos. Cabe recalcar que a pesar de esta realidad a inicios del siglo XXI, las mujeres han ganado un espacio en el mundo público, en el trabajo y en la educación. Su incorporación en el ámbito laboral ha significado alcanzar mejores niveles educativos y optimizar sus espacios profesionales. Sin embargo, no se ha superado -del todo- la problemática de desigualdad en el quehacer docente. Por tanto, se necesita de políticas que pongan fin a los estereotipos fundados en el género en la educación.

### **3.2. CONTEXTO LABORAL**

El contexto laboral del docente en el país, se torna un tanto complejo, porque debe enfrentar a diario situaciones como: el manejo del entorno y la comunidad educativa, la exigencia de los estándares de calidad dentro de las organizaciones, a las que él deberá responder como maestro del siglo XXI, y todo esto, enmarcado en las políticas educativas del Estado Ecuatoriano, y bajo los parámetros de las micro políticas institucionales.

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

#### **➤ Entorno**

De la Barrera (2005) afirma que el entorno comprende tanto la comunidad local, como la sociedad en general, las instituciones de las cuales tiene algún tipo de dependencia (Ministerio de Educación, Dirección Nacional y Provincial de Educación, Subsecretaría Regional de Educación, etc.), y otras instancias de la comunidad con las que pueda tener relación. Con frecuencia los directivos de las instituciones tienen la inquietud de saber hasta dónde deben abrir los establecimientos al entorno y hasta dónde deben ser resguardados.

Por otro lado, dice González (2003) considerando a la comunidad educativa como sistema abierto, es evidente que su característica principal son sus interrelaciones e interacción continuas con su entorno; en estas interrelaciones, el entorno podría penetrar en la comunidad educativa, y al mismo tiempo la institución estaría preparada para dar una respuesta ante ese influjo ambiental, que podría aplicarlo de manera creativa y estratégica. En cualquier caso, las relaciones entre ambiente y organización serían primordiales para que aquella subsistiera y pudiera alcanzar sus objetivos. Se podría decir incluso que el establecimiento educativo sería incompleto si no contara con el entorno que lo rodea.

#### **• El ambiente**

En sentido general, sostiene González (2003) el ambiente se refiere a todo aquello que circunda a la organización más allá de sus demarcaciones. De manera más específica, es el conjunto de aspectos externos a la institución, que tienen alguna relevancia para éste; esto constituye su ambiente más significativo.

Serían significativos estos elementos si afectaran a los fines que el sistema organizativo establece, así como a los procesos de los que depende su logro.

González (2003) destaca las siguientes características generales del ambiente:

- ✓ Es complejo: Comprende muchos elementos que son heterogéneos.

- ✓ Es limitativo: Opera a través de condiciones impuestas a los sistemas que están insertos a él, los mismos que tendrán que adaptarse.
- ✓ Es dinámico: El ambiente de un establecimiento educativo está sometido a cambios, de acuerdo a la importancia para la organización, y a los elementos con los cuales interactúan.
- ✓ Ejerce una influencia significativa: Porque afecta definitivamente a la institución.

Se considera que la duración de una institución en su ambiente depende de dos circunstancias: a) la obtención de información y recursos de intercambio, que tiene lugar con el ambiente, y b) la obtención de legitimación en esos intercambios.

- **Ambiente técnico**

La estabilidad y el éxito de la organización pueden ser atribuidos a su capacidad para resolver problemas técnicos, lo que le permitirá conseguir unas metas, de manera eficaz y eficiente, a través de un proceso técnico. Esto significa que la organización opera como institución instrumental, que acogiendo una determinada estructura y tecnología, consigue unos determinados resultados; y si no dispone de todo lo que necesita para alcanzar sus objetivos y perdurar, requerirá establecer intercambios con su ambiente externo, interactuando con otras entidades sociales. La información y los recursos componen dos categorías que facilitan el agrupamiento de los elementos que resultan necesarios para los procesos técnicos por medio de los cuales se conseguirán los fines que pretende alcanzar la organización. (González, 2003).

- **Ambiente institucional**

El triunfo y la estabilidad de las entidades educativas, dependen de su capacidad para hacer frente a demandas y exigencias de índole social, derivados del contexto en que se encuentran insertas. Esto implica, reconocer que la organización no constituye simplemente un sistema técnico sino también una entidad social.

El ambiente institucional está compuesto por esas exigencias y reglas a las que las organizaciones deben ajustarse para recibir apoyo, fundamentalmente a manera de recursos y legitimación. (González, 2003).

### ➤ **La comunidad educativa**

Para Von y Camacho (2010) una comunidad educativa es un espacio de interrelación humana en el que las personas crecen y se desarrollan física, intelectual y espiritualmente. Todos los que participan de una Comunidad Educativa (estudiantes, directivos, padres y madres de familia) crecen y se desarrollan interactuando y ejerciendo diferentes roles y funciones para alcanzar la visión institucional.

La comunidad educativa, indican Von et.al. (2010), es una experiencia integral de vida y desarrollo; esta experiencia involucra el descubrimiento de lo que es la persona, y su relación con los demás y la de su entorno.

La preocupación de la comunidad, es la persona humana, en la que reconocen su dignidad, y por eso han introducido prácticas democráticas en su gestión y han unido a los individuos con la institución y a ésta con su entorno social. Así las comunidades educativas se han formado gradualmente, constituyéndose, como una fuente de cultura para su entorno y han ido adoptando nuevas metodologías, pedagogías y didácticas, de acuerdo con los últimos descubrimientos de la ciencia. La educación está considerada como bien y responsabilidad social, la relación de los actores educativos con estas otras entidades (socioculturales, políticas, económicas, etc.) que conforman el entorno inmediato del centro educativo, deberá ser considerada y potenciada hacia los objetivos educativos del mismo, señalan Von et. al. (2010). Además, dicen estos autores las personas que participan en la comunidad educativa son:

- ✓ **Estudiantes:** Deben conformar una comunidad en sí, cuya característica sea la comprensión y el apoyo mutuo. Es importante que en la institución se promuevan procedimientos y estructuras que favorezcan la participación de los estudiantes.



Según las potencialidades, talentos, intereses, capacidades y aptitudes, los alumnos podrán conformar los consejos estudiantiles, que les permitan la gestión de actividades concretas que hacen a la comunidad estudiantil, ejerciendo liderazgo y potenciando el desarrollo personal y social.

- ✓ **Educadores y Directivos:** El centro educativo debe crear un contexto dialogal, estableciendo procesos que comuniquen al personal docente la misión, visión y políticas de calidad de la comunidad. Por eso, la formación permanente de los educadores deberá tener un lugar prioritario, y contendrá aspectos referentes a la dimensión técnico-pedagógica, de desarrollo personal y de identidad institucional.

La participación de los educadores será potenciada a través de comisiones y equipos de trabajo que relacionen las diferentes áreas y otros grupos, según necesidades y características propias del centro educativo.

El docente será parte activa de la comunidad educativa, ejerciendo un papel dinámico que suscite la investigación, el intercambio de conocimientos, y la construcción colectiva de saberes en permanente diálogo con el entorno.

- ✓ **Padres y Madres de Familia:** Los padres y madres de familia, son los primeros e insustituibles educadores de los hijos. La comunidad educativa reconoce su derecho y su deber a participar coordinadamente del proceso educativo, y promueve y estimula su propio desarrollo personal.

La comunidad educativa constituirá espacios, formas y mecanismos que fortalezcan a los padres y madres de familia como miembros activos de la misma.

Para esto, es necesario crear y establecer canales y espacios de comunicación frecuente y dialogo permanente entre la familia y la institución educativa.

Así mismo, la entidad educativa es responsable de brindar apoyo y orientación a padres y madres de familia en su crecimiento dentro de su rol de primeros educadores, generando procesos de concienciación, formación y acción educadora.

### 3.2.2. La demanda de educación de calidad

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la calidad es: “El conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”.

Lepeley (2003, p.11) señala que “La calidad es el resultado de un proceso desarrollado por personas para satisfacer necesidades de otras personas”. Se podría decir entonces que, calidad en la educación es cumplir continuamente con las exigencias de los estudiantes, quienes son la razón de ser de la organización educativa.

Los factores que determinan la calidad en las instituciones educativas, según Quishpe (1998) son:

- ✓ Condiciones físicas de la Institución Educativa: Posee baterías en buen estado, aulas con suficiente iluminación, cuenta con el mobiliario necesario y adecuado para las clases y tiene una buena disposición de los pupitres para la comunicación educativa.
- ✓ Relaciones interpersonales: En la institución hay normas claras de funcionamiento escolar, y éstas son respetadas por la comunidad educativa; además sus miembros mantienen relaciones de consideración, armonía y respeto.
- ✓ Planificación de trabajo: Los docentes cuentan con el proyecto institucional, el proyecto curricular, y el proyecto de aula; los maestros trabajan en equipo y su desempeño docente es a partir de proyectos educativos.
- ✓ La labor docente en el aula: Los profesores realizan actividades significativas para la formación y aprendizaje de los estudiantes; respetan los estilos y ritmos de aprendizaje, cultura, y edad. En el aula, los docentes utilizan las técnicas didácticas más idóneas para la conducción del proceso de aprendizaje de los estudiantes; además, los maestros preparan material para sus clases. Por su parte, el plantel cuenta con los recursos didácticos y textos suficientes y adecuados para el aprendizaje.
- ✓ Rendimiento: Los estudiantes cultivan el hábito de la lectura, comprenden lo que leen, demuestran dominio de las destrezas en el área de lenguaje y

matemáticas, y desarrollan proyectos científicos con la asesoría de sus maestros.

La demanda de una educación de calidad en el país es urgente, pues la sociedad ecuatoriana anhela una formación que contribuya al desarrollo en el aspecto cognoscitivo, psicomotor y socio afectivo; por medio de esta formación, el estudiante ampliará sus conocimientos y logrará una educación formada en destrezas y competencias, que lo disponga a afrontar los desafíos que se le presentan en su cotidianidad.

Por eso, el gobierno ecuatoriano para monitorear la calidad de educación que brinda el sistema educativo del país y la definición de políticas que faciliten la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje. Se sirve del acuerdo del Ministerio de Educación No 0025-09 que establece que el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector” y de la sexta política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 que establece como proyecto el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano, el mismo que se encargará de valorar la tarea del Ministerio y sus dependencias, el ejercicio de los docentes, estudiantes y el currículo nacional.

### ➤ **Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas “SER”**

El Sistema de Evaluación se completa con la rendición de cuentas, cuyo objetivo es entregar la información transparente a los ecuatorianos sobre los resultados de los procesos de evaluación realizados, a través de las PRUEBAS SER.

El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas están dirigidas a la evaluación del desempeño de estudiantes y docentes.

#### • **Evaluación del desempeño del estudiante**

Esta evaluación convoca a los alumnos de cuarto, séptimo, décimo de básica y tercero de bachillerato, y procura por medio de la aplicación de varios instrumentos de evaluación, medir las actitudes y aptitudes de los estudiantes, para

conocer su repuesta al proceso educativo, y de esta manera hacer el respectivo seguimiento a la calidad de educación, proponiendo estrategias que faciliten el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje que ofrece el sistema educativo del país.

- **Evaluación de desempeño docente**

Su finalidad es promover acciones didáctico-pedagógicas que beneficien los procesos de aprendizaje de los alumnos, y el mejoramiento de la formación inicial del maestro y su progreso profesional.

Se realiza mediante dos fases: Evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

- ✓ Evaluación interna, consiste en la evaluación de las competencias con las que el docente labora en la institución y en los procesos de formación y aprendizaje de los alumnos, que ayudan al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales.

En esta fase se aplicará instrumentos de autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación por parte de los estudiantes, evaluación por parte de los padres de familia y observación de una clase.

- ✓ Evaluación externa, consiste en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos, pedagógicos y de comprensión lectora, para todos los docentes en ejercicio. Para los maestros de educación bilingüe, se aplicará además una prueba de lengua ancestral.

### **3.2.3. Políticas educativas**

De acuerdo al aporte de Torres (2010) las políticas educativas son lineamientos y normas que orientan la toma de decisiones. Son elaboradas a partir de la misión y visión; la responsabilidad de la organización y su cumplimiento dependerá de las autoridades que están al frente de la educación en el país, quienes deben velar por la observancia de los objetivos planteados.

## ➤ Carta Magna

La Carta Magna es la Constitución de la República del Ecuador (2008), aprobada en referéndum por el pueblo ecuatoriano.

Dentro de la Carta Magna encontramos los siguientes artículos relacionados con la educación:

**Art. 3.-** Son deberes primordiales del Estado:

- 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.*

El estado ecuatoriano se compromete a velar y garantizar el cumplimiento de las necesidades básicas de toda persona, sin exclusión alguna, sobre todo lo que refiere a la educación.

### **La sección quinta:**

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

*Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.*

Todo ecuatoriano sin discriminación alguna, tiene el derecho y la responsabilidad de acceder a una educación, que lo ayude a desenvolverse de mejor manera en los diferentes ámbitos sociales, y el estado deberá crear políticas educativas que favorezcan el desarrollo de los ciudadanos.

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

*la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.*

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

El modelo educativo que se propagará en el país, tendrá como centro a la persona en su totalidad, respetando sus derechos, el ecosistema y la democracia. La educación se torna necesaria para desarrollar las competencias y capacidades del individuo y es el fundamento de la soberanía de un país.

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

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

*El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada.*

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

El ingreso a la educación será sin costo, universal, obligatorio hasta el bachillerato, e inclusive el nivel superior y también laica; la integración cultural permitirá tener una visión más amplia de las diferentes nacionalidades del país.

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

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

Los padres de familia podrán elegir la institución educativa que se ajuste a sus principios culturales, religiosos, pedagógicos; apoyados por el Estado, quien avalará la libertad de enseñanza.

### **Estados de excepción:**

**Art. 165.-** *Durante el estado de excepción el Presidente de la República podrá:*

*...2. Utilizar los fondos públicos destinados a otros fines, excepto los correspondientes a salud y educación.*

Con este artículo queda claro que la Constitución da prioridad a la educación en el país.

### **Formas de trabajo y su retribución:**

**Art. 326.-** *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos, educación. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

Por ningún motivo la educación podrá ser suspendida en el país, pues la ley asegurará su funcionamiento.

### **Sección primera:**

#### **Educación**

**Art. 343.-** *El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.*

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

La enseñanza en el país tiene como fin, promover las habilidades y fortalezas a nivel individual y grupal, la misma que se dará en un ambiente de respeto a la idiosincrasia de los ecuatorianos.

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

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

El régimen educativo básico y de bachillerato estará relacionado con el nivel superior y será el estado quien lleva la dirección y el control de las actividades educativas.

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

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

Se garantiza el libre acceso a las instituciones educativas, las mismas que brindarán su apoyo a nivel social y psicológico, respetando la inserción e igualdad social.

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

El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas “SER”, será la institución pública que se encargará de la evaluación completa, para alcanzar una educación de calidad.

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

- 1. Fortalecer la educación pública y la coeducación: asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.*
- 2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.*
- 3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.*



4. *Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.*
5. *Garantizar el respeto al desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes en todo el proceso educativo.*
6. *Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.*
7. *Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.*
8. *Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.*
9. *Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.*
10. *Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.*
11. *Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.*
12. *Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.*

El Estado tiene el deber de fortalecer la enseñanza, garantizar su calidad, equipamiento, y que los centros cuenten con una adecuada infraestructura. La enseñanza inicial es en la cual se debe detectar los problemas de los niños en su aprendizaje, los mismos que requerirán atención especial. El maltrato de cualquier tipo debe ser eliminado, de igual manera el analfabetismo, para lo cual el gobierno debe crear programas adecuados. De igual forma, el estado facilitará el acceso a la tecnología y comunicación en el proceso educativo. Además garantizará la educación bilingüe y la inclusión en el currículo de una lengua nativa, y el respeto por los pueblos.

Los diferentes estamentos de la comunidad educativa están llamados a incluirse en el proceso, y se facilitará el acceso de todas las personas al ámbito educacional.

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

Los maestros gozarán de estabilidad, capacitación constante, formación académica y sueldos acordes a su nivel de profesionalización, y serán evaluados de acuerdo a las políticas educativas.

#### ➤ **Plan Nacional de Desarrollo**

Ramírez (2009) señala que “el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural”.

Ante la crisis global del capitalismo, el Gobierno Nacional tiene como desafío la formación de una sociedad justa, con igualdad de oportunidades y defensora de los derechos de los más pobres. Su prioridad es incrementar la inversión pública, ampliar la cobertura y mejorar la calidad de las prestaciones de educación, salud, trabajo, y seguridad social.

En el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 se hacen los siguientes aportes en el tema de educación:

Según la tendencia demográfica planteada en el Plan Nacional la población de 5 a 14 años va a disminuir desde el 2010, por lo que la demanda por educación básica va a declinar. La educación media de 15 a 17 años aumentará hasta el 2015, después se reducirá. La educación superior 18 a 24 años se incrementará, por eso es necesario poner énfasis en ella, advirtiendo el crecimiento de la Población

Económicamente Activa. La fuerza laboral aumentará, por lo cual se tiene proyectado el incremento de plazas laborales.

La formación de una sociedad justa debe considerar igualdad de oportunidades y orientar a la defensa de los intereses populares. Por eso es importante incrementar los recursos de inversión pública, ampliar la cobertura y mejorar la calidad de las prestaciones de educación, entre otras.

Otra prioridad del Plan de Desarrollo, es la educación superior y los centros de excelencia en investigación aplicada.

La educación superior y la investigación asociada a ella se deben concebir como un bien público, ya que beneficia a la sociedad. Por tal motivo, se desarrollará programas para el acceso a nivel educativo de iguales oportunidades para todos.

Las necesidades del país deben ser analizadas, para que los alumnos guíen sus estudios a las áreas que la sociedad ecuatoriana necesita a nivel profesional; para lo cual, es necesario desarrollar planes de becas para posgrados en universidades reconocidas internacionalmente, y velar para que exista un retorno en la inversión que hace el Estado, estableciendo políticas que garanticen la retribución y haciendo que los conocimientos adquiridos sean en beneficio del país.

El estado fomentará programas de movilidad estudiantil principalmente de cuarto nivel, para docentes e investigadores, buscando construir redes de intercambio y generando conocimiento.

Se hace prioritaria una transformación en el sistema de educación superior, que posibilite la formación de profesionales y docentes para utilizar, explorar y producir las TICs, y minimizar los problemas que puedan surgir en la productividad sistemática.

Se dará primacía al sector rural, el cual contará con asistencia básica e infraestructura adecuada para la educación.

Una educación de calidad favorece la capacidad de logros individuales y sociales; la educación entendida como formación y capacitación ayuda a erradicar las desigualdades políticas, sociales y culturales.

La educación superior es un poderoso agente de potenciación de las capacidades ciudadanas que contribuyen a la formación de “libertades positivas”, haciendo énfasis en la investigación y el desarrollo tecnológico.

La calidad de la educación debe mejorar progresivamente, tomando en cuenta el género, la interculturalidad, la inclusión, y fortaleciendo la educación intercultural bilingüe y la interculturalización de la educación.

Se requiere fortalecer la educación superior con visión científica y humanista, articulada a los objetivos para el Buen Vivir.

El acceso a las TICs es urgente, para incorporar a la población a la sociedad de la información.

La inversión pública permitirá asegurar la provisión de servicios públicos esenciales, tales como: la educación.

### ➤ **Ley de Educación**

La ley Orgánica de Educación Intercultural, constituye una transformación para la educación ecuatoriana. A continuación se realizará un comentario sobre los artículos más relevantes.

**Art.7, 8.-** *Derechos y obligaciones de los estudiantes.*

**Art. 9.-** *De la participación y representación estudiantil*

**Art. 10,11.-** *De los derechos y obligaciones de las los docentes*

**Art.12, 13.-** *Derechos y obligaciones de las madres o padres de familia*

**Art.17, 18.-** *Derechos y obligaciones de la comunidad educativa*

Se hará un amplio reconocimiento de los deberes y derechos de los estudiantes, padres de familia, maestros y comunidad educativa. Se reconocerá el derecho de los alumnos a apoyos educativos complementarios. Mientras que los padres de familia tendrán derecho a la participación y el deber de evaluar a directivos y maestros, y apoyar a los estudiantes en el aprendizaje. Por otro lado, los profesores tendrán derecho al desarrollo profesional y a la meritocracia, pero obligados también a la evaluación; trabajarán a tiempo completo, no podrán por ningún motivo interrumpir su labor docente. Finalmente, la comunidad tendrá derecho a participar en el gobierno escolar ciudadano, a hacer uso de las instalaciones y a participar en el control de los programas educativos y en la evaluación a los directivos.

**Art.42.- Nivel de educación general básico.-** *La educación general básica desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de las niñas, niños y adolescentes desde los cinco años de edad en adelante, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar los estudios de bachillerato...*

El Estado Ecuatoriano describe la educación básica desde los cinco años, edad donde deben preocuparse en cultivar competencias hasta la adolescencia.

**Art.43.- Nivel de educación bachillerato.-** *El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica...*

Para lograr un mejor bachillerato de calidad, se ha propuesto el bachillerato general unificado, por lo cual se eliminarán las especialidades, todos los estudiantes recibirán la misma formación, en el campo común de las asignaturas, tanto en los colegios técnicos y los no técnicos, con el fin de asegurar que los alumnos tengan los conocimientos y destrezas necesarias para la universidad y para la vida.

**Art. 53.- Tipo de instituciones.-** *Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso.*

Los establecimientos educativos son de cuatro tipos como señala el artículo y su objetivo debe ser, proporcionar educación a la niñez, adolescencia, juventud y si lo amerita adultos.

**Art. 93.-** *La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fiscomisionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código de Trabajo.*

La carrera docente es respaldada de acuerdo al nivel académico que posean los maestros y pueden ingresar en instituciones públicas y fiscomisionales, y se registrarán con la Ley Orgánica de Educación Intercultural, mientras que los que ingresen en instituciones privadas, se manejarán con el Código de Trabajo.

*En el Capítulo tercero: del escalafón docente, **Art.111.- Definición.-** El escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de clasificación de los docentes en carrera pública según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, que determina su remuneración y los ascensos de categoría...*

Es la escala por el cual se rige el magisterio, para el pago de los docentes públicos de acuerdo a su experiencia, preparación académica y labores realizadas.

**Art. 112.- Del Desarrollo Profesional.-** *El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actuación psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de post grado, acceso a la profesionalización docente en la universidad de educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determinen la Autoridad Educativa Nacional.*

En una sociedad competitiva los docentes deberán ejercer su labor con profesionalidad, lo mismo que le permitirá el ascenso y mejorar su ingreso de acuerdo al escalafón.

**Art. 116.- Remuneración Variable por Eficiencia.-** *La remuneración variable por eficiencia estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa...*

Carrera docente para la excelencia con buenos sueldos, se premiará el esfuerzo y la búsqueda de excelencia de los maestros; para ello se establece cuatro categorías, que pueden ser completadas en doce años, con ascensos relacionados con número de años en el magisterio, titulaciones, desempeño en evaluaciones, y capacitación continua a cargo del Ministerio de Educación.

**Art. 117.- De la jornada laboral.-** *La jornada semanal de trabajo, será de cuarenta horas semanales de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes y diez horas semanales restantes que estarán distribuidas en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con*

*los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.*

La jornada de los docentes debe cumplir cuarenta horas semanales, las mismas que serán distribuidas en clases, actualización y capacitación, atención a padres de familia, trabajo comunitario, recuperación pedagógicas, y las demás actividades que contemple el reglamento.

### ➤ **Plan Decenal de Educación**

Debido a la situación educativa en el Ecuador se ha visto la necesidad de replantear las políticas educativas existentes, que siempre estuvieron al margen de los requerimientos de la sociedad de hoy. A partir de ello, se ha propuesto un PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN EN EL ECUADOR, que tiene como objetivo rescatar los esfuerzos realizados y proponer una gestión estatal, que dé estabilidad y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico, el mismo que está vigente desde el 16 de junio de 2006.

El Plan Decenal de Educación es el producto de un proceso de acuerdos que en el país vienen iniciándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es un elemento estratégico de gestión, y una guía que da perspectiva a la educación; además es el resultado concreto de una construcción ciudadana que necesita de la atención de los ecuatorianos, para y durante su ejecución, la misma que resume líneas de acción y sobre todo, el compromiso nacional para su financiamiento.

El objetivo general del Plan Decenal es asegurar la calidad de la educación nacional, donde se haga presente la justicia, el conocimiento y respeto a las culturas y la inclusión, todo esto, desde la perspectiva de los derechos y deberes, para de esta manera mejorar la formación ciudadana y la unidad en la diversidad del Ecuador.

Los objetivos estratégicos del Plan Decenal son: el *marco curricular*, afín a la realidad socio cultural, lingüística y tecnológica; el *marco de talento humano*,

reestructurar la capacitación de los docentes, y mejorar sus remuneraciones; *marco financiero y de gestión*, optimizar su financiamiento, el cual ayudará a asegurar la gobernabilidad; *marco de rendición de cuentas*, abrir una activa participación ciudadana que favorezca la rendición de cuentas en el sistema educativo; *marco legal*, normaliza las funciones y los procesos educativos en el sistema nacional.

- **Políticas del Plan**

**Política 1:** Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad; los primeros años constituyen el tiempo más adecuado para brindar una educación de calidad, porque desde esta etapa se desarrolla la inteligencia emocional, cognitiva, psicomotriz la misma que facilita el desarrollo de su identidad.

**Política 2:** Universalización de la educación general básica de primero a décimo año, para ofrecerles una educación de calidad, en la que puedan desarrollar competencias que les permitan ser ciudadanos positivos y proactivos.

**Política 3:** Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, conseguir la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, con la finalidad de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo.

**Política 4:** Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa: eliminación del analfabetismo y promoción de programas nacionales que brinden una educación alternativa, para garantizar el acceso de todos a la cultura nacional y mundial.

**Política 5:** Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas: restablecer la infraestructura educativa para cumplir con los requerimientos de calidad.

**Política 6:** Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación, trabajar por conseguir la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, implementando un sistema de evaluación y rendición de cuentas.



**Política 7:** Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, insistir en el mejoramiento de la formación inicial y capacitación docente, revalorizar el rol y el ejercicio profesional del maestro, garantizando de esta manera el acceso a la carrera docente, a la promoción horizontal y vertical, y tratar de que la jubilación y el retiro de los profesores sea dentro de un marco ordenado.

**Política 8:** Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB, hasta alcanzar al menos el 6%, todo esto con la finalidad de garantizar los medios financieros para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

➤ **DINAMEP: DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como líder del desarrollo profesional de los docentes que trabajan en el sistema educativo, lleva la rectoría de los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

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

Para la realización de los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento, a nivel nacional, la DINAMEP coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, la organización, la marcha y la vigilancia de los diferentes programas de mejoramiento profesional.

La labor de la DINAMEP consiste en investigar, planificar, programar, asesorar y evaluar los eventos de formación, capacitación y perfeccionamiento docente, que son dictados por las universidades contratadas, asistencia técnica internacional u OGs y ONGs, que han firmado Convenios con el Ministerio de Educación, para

que los docentes logren instruirse en la ciencia en general y la pedagogía, la tecnología y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad versátil, que demanda una visión humanista, en la que se practique los valores y el respeto a los derechos humanos; todo esto con la finalidad de orientar a los maestros a un mejor desempeño profesional.

- **Funciones**

Las funciones que debe cumplir la DINAMEP son:

- ✓ Investigar y diagnosticar los requerimientos de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los maestros en servicio.
- ✓ Participar en la planificación y programación general de la educación y del cumplimiento de las Políticas del Plan Decenal de Educación
- ✓ Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución
- ✓ Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- ✓ Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento, innovaciones y adecuaciones curriculares.
- ✓ Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- ✓ Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, constituyen los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que será:

- Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales
- Permanente: funciona todo el año escolar

- Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tienen relación con la función laboral de los docentes
- Gratuita: con presupuesto del Estado, por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente; para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

- **Formación docente**

La ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente es la responsable de la planificación de la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la igualdad de la educación.

Este estamento se encuentra elaborando proyectos de mejoramiento en la formación inicial, tanto de Educación Inicial y de Básica. Actualmente están en la ejecución de estudios en el campo, para conocer la labor de los maestros y posteriormente elaborar los perfiles profesiográficos, y después establecer el perfil ideal, para la construcción de los nuevos modelos de formación docente.

La División de Formación Docente seleccionó los aspirantes a docencia en los ISPEDs., y se encuentra ejecutando acciones en favor de los Institutos Superiores Pedagógicos.

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

Las políticas micro institucionales son una dimensión esencial de la transformación escolar, porque contribuyen al cambio de los modelos tradicionales de la organización; por medio del cual, las personas o conglomerados crean o protegen los espacios de poder, y se reúnen para dar a conocer sus proyectos ideológicos y prácticos, es decir, sus objetivos dentro de la organización. González (2003, p. 131, 135-142) quien señala además los siguientes elementos:

- ✓ Los intereses de los individuos: Son las predisposiciones que tienen los miembros de las organizaciones (directivos, profesores, estudiantes, padres de familia, administrativos, grupo de apoyo) para conducirse en una dirección más que en otra.
- ✓ Los grupos de interés: Es el conjunto de individuos que transitoriamente o de manera firme, comparten algunos proyectos comunes, para de algún modo intervenir en la vida de la organización.
- ✓ Las estrategias utilizadas para promover intereses: Son las tácticas que cada grupo buscará para alcanzar sus fines dentro de la organización.
- ✓ El poder y su utilización en la organización: Los grupos de individuos buscan la manera de incluir en la organización sus propios intereses. Para ejercer este poder que no solamente es explícito, sino muchas veces implícito, los grupos de poder se sirven de distintas estrategias para alcanzar sus fines.

Dentro de las instituciones educativas no siempre se hace presente el consenso, con frecuencia se desencadenan conflictos que dan espacio a situaciones complejas en las relaciones de la vida escolar, pues todo establecimiento educativo está lleno de políticas.

De ahí la importancia de mostrar cuáles son las redes de poder existentes en cada centro, y mirarlo desde la óptica de las micropolíticas, que nos permite descubrir que un proyecto nunca es definitivo, sino temporal, porque son propensos a reajustes. Por tanto, las micropolíticas nos enseñan a valorar los objetivos comunes que se presentan a través de problemáticas y convenios en una organización.

Al estar presentes las micropolíticas en una institución, es necesario dar espacio a un proyecto educativo institucional.

### ➤ **Proyecto Educativo Institucional**

El desarrollo científico y tecnológico exige una permanente innovación educativa, para responder a los requerimientos de una nueva sociedad. En este contexto afirma Torres (2010, p. 23) el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el instrumento resultante de un proceso permanente de reflexión y construcción

colectiva, que hace factible la misión de una institución, en busca siempre del mejoramiento de la calidad educativa.

El PEI es un documento que hace referencia a la identidad del establecimiento, que lo distingue de otro, y que permite: Conocer y priorizar las problemáticas de la institución, trazar objetivos que se pretenden alcanzar, elaborar planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo, tomar decisiones adecuadas durante el proceso de planificación estratégica. Este aporte lo realiza Torres (2010, p. 23-26) quien además hace referencia de las características y componentes que posee el PEI.

- **Características del PEI:**

- ✓ Manejable: Documento de fácil manejo, debe estar al alcance de todos los estamentos del proceso educativo, y su presentación tiene que ser llamativa y motivadora.
- ✓ General y generador: En el PEI debe encontrarse información adecuada que permita organizar los proyectos específicos para la ejecución de la acción; a partir de este instrumento, se elaborarán documentos como: manuales de operación, normas institucionales, plan operativo anual y planes de aula.
- ✓ Integral y coherente: Todos los aspectos de la vida institucional deben ser estimados como referentes de acción en el PEI, el mismo que conferirá conexión en la práctica de la institución.
- ✓ Participativo y consensuado: Los distintos actores que participan en la elaboración del PEI, tanto directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, personal de apoyo etc., intervienen en la toma de decisiones, y por lo tanto son responsables de las consecuencias y de las disposiciones tomadas.
- ✓ Flexible, abierto y progresivo: El PEI no es un instrumento definitivo, es susceptible de cambios o modificaciones de fondo y forma que sean necesarios.

- **Componentes del PEI:**

- ✓ **Diagnóstico:** Es el componente más importante porque nos ayuda a organizar las instituciones, y su objetivo es orientar las fortalezas y debilidades, es decir hacer una relectura de lo que sucede, para tomar las decisiones más apropiadas.
- ✓ **Identidad institucional:** Son las características propias de una institución, la misión, visión y valores, desde donde se determinan acciones para perfeccionar todos los recursos, a favor de los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ **El currículo institucional:** Es un elemento del Proyecto Educativo que define las diversas decisiones que tienen relación con los elementos curriculares, y que determina los medios y las características de la intervención pedagógica.
- ✓ **Gestión:** Se refiere a los aspectos de organización, administración y financieros que permiten plasmar la propuesta pedagógica. Se encarga de la planificación, organización, ejecución, conducción y monitoreo de los tres componentes anteriores, y por eso se lo considera como eje transversal.

### **3.2.5. Síntesis**

Como se ha podido señalar a lo largo de este capítulo, muchos son los factores que influyen dentro del contexto laboral.

El entorno educativo está constituido por la comunidad local y la sociedad en general, que puede presentarse de manera informal, pero siempre está en interacción, y su finalidad está en crear un ambiente que cumpla con las expectativas, lineamientos y costumbres de la sociedad.

La comunidad educativa es el lugar en donde se interacciona, crece y se desarrolla física, intelectual y espiritualmente. Los que actúan en ella interactúan ejerciendo diferentes actividades para conseguir el objetivo trazado por los centros. Encierra un cúmulo de experiencias que permiten establecer una relación con su entorno (padres de familia, directivos, estudiantes y comunidad).

La demanda de educación de calidad está determinada por factores como: las condiciones físicas de los centros educativos, las relaciones interpersonales que se

establecen, planificación en el trabajo, la labor docente en el aula, el rendimiento educativo; las mismas que se hacen apremiantes para alcanzar la excelencia académica, y para afrontar sin problemas los desafíos de la sociedad.

La educación ecuatoriana está en un proceso de mejoramiento continuo, pues se trata de rescatar la educación de calidad a la que todo ciudadano tiene derecho; por ello se ha establecido un Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas, que se encargará de la evaluación del desempeño de los estudiantes y de los docentes.

Las políticas educativas son líneas y guías de acción que posee toda organización y que sirven de referente para la toma de decisiones adecuadas. El sistema educativo ecuatoriano cuenta también con políticas que lo regulan, fijadas en la Constitución del Ecuador del 2008 y en la ley de educación; y mediante el plan nacional de desarrollo, plan decenal de educación y la dirección nacional de mejoramiento profesional, viabilizan el cumplimiento de las leyes establecidas.

Las políticas micro institucionales, constituyen el marco en el cual los centros educativos guían sus procesos, regulan sus acciones y establecen parámetros de acuerdo a los objetivos que se ha trazado cada organización; estas políticas pueden ser replanteadas de acuerdo a las exigencias educativas.

El Proyecto Educativo Institucional es el instrumento de planificación y gestión estratégica, que permite mejorar la calidad de educación a nivel institucional, y ayuda a orientar a las personas y a las instituciones, al consensuar su oferta en función de los perfiles respectivos, y propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje; en suma, hace factible la misión de una institución, en busca siempre de la excelencia educativa.

### **3.3. Necesidades de formación docente**

#### **3.3.1. Definición**

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

Mientras que para Barraza y Gutiérrez (2005) “la formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se ponen en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje”

La capacitación de los maestros es una necesidad, porque en sus manos está orientar y guiar a los estudiantes, no solo en la adquisición de conocimientos, sino sobre todo, en el desarrollo de habilidades y valores, que le permitan desenvolverse en la vida.

Es necesario delimitar las tácticas que se van a emplear para formar al profesorado, las mismas que deben partir de las necesidades de los docentes; por ello, se debe hacer un diagnóstico, a fin de implementar parámetros para establecer mejoras en su desarrollo profesional.

### **3.3.2. Competencias profesionales**

El término “competencia” se comienza a escuchar inicialmente en los años 70, apoyando la idea de que ni el currículum educativo de las personas, ni los resultados de los tests de aptitud y de inteligencia, ni la adaptación eficaz a los problemas de la vida diaria, predicen el éxito profesional. (CIDEDEC, 2004)

Las competencias profesionales, asegura Andrade (2005) no equivalen a la memorización o aplicación de los saberes. La competencia involucra la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones de la vida real; implica relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar previendo la acción y sus contingencias; es decir, reflexionar sobre la acción, y saber actuar ante situaciones imprevistas.

El enfoque por competencias, en la actualidad, representa retos importantes a nivel profesional, en virtud de que consiste en el rompimiento de prácticas, formas de ser, pensar y sentir desde la racionalidad; lo cual conlleva a ir más allá de la función simple o básica como profesionales, asevera Andrade (2005)



El concepto de competencia se refiere, a “la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, la misma que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos” (Perrenoud, Philippe, 2002).

“La competencia profesional es el resultado de la integración esencial y generalizada de un conjunto complejo de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente, en la solución de problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados” (Forgas, 2003. Op. Cit. En: Yanes y Castaño Oliva).

La competencia no se refiere -señala Andrade (2005)- a un desempeño puntual, es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas, y de reflexionar sobre la acción, pudiendo construir esquemas referenciales, que faciliten la tarea de diagnosticar o de resolver problemas productivos no previstos o no prescriptos.

El desarrollo de una competencia, va más allá de la simple memorización o aplicación de saberes de forma instrumental en situaciones dadas. El conocimiento como acumulación de saber no es significativo, su valor radica en el uso que se haga del mismo; por tanto, las escuelas -tomando en cuenta esta perspectiva- deben replantear los programas educativos desde “el saber hacer”, a partir del desarrollo de competencias y de su aplicación a situaciones de la vida real. (Andrade, 2005).

No sólo es importante tener conocimiento y saber transferirlo, es decir, ser competente para el desarrollo de una actividad profesional o para la resolución de un problema; sino ante todo, el aspecto actitudinal (actitudes y valores) que se demuestra o se pone en práctica en el proceso de formación y de desempeño laboral, o en el desarrollo de la tarea en equipo, porque esto origina y promueve un ambiente de trabajo en el que se ponen de manifiesto aspectos culturales y sociales en la interacción profesional. (CIDEC, 2004)

“Las competencias no se adquieren exclusivamente desde la transferencia educativa de un curso, sino que son el reflejo de un ambiente productivo impregnado de la atmósfera en que viven las empresas, (...). En última instancia, sólo las propuestas que articulan educación/formación con trabajo y tecnología en un ambiente adecuado, pueden ser el mecanismo por el cual se transmitan los

valores, hábitos y comportamientos inherentes a las nuevas competencias requeridas a la población activa” (CIDEDEC 2004).

Las instituciones educativas de hoy, buscan formar profesionales competentes que puedan adaptarse a las exigencias de las organizaciones, y éstas últimas -a su vez- buscan que sus empleados se desenvuelvan de acuerdo a las competencias institucionales.

Según Mertens (1997) las competencias profesionales son clasificadas en tres:

- ✓ Las competencias básicas: son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas.
- ✓ Las competencias genéricas: son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas.
- ✓ Las competencias específicas: son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones concretas de ejecución.

Existen competencias que se las puede llamar esenciales y que son las de comunicación, aprender a relacionarse con los demás, creatividad, solución de problemas, y la de gestionar la información (Marqués, 2010).

Las instituciones valoran el hecho de contar con profesionales que aporten con soluciones ante los problemas que se puedan presentar, ya que no todos sus integrantes pueden estar interesados en contribuir con sus ideas para gestionar y viabilizar soluciones ante las dificultades que se puedan presentar; además es muy importante el hecho de comunicar y hacerlo de la manera más adecuada por ser un ente social.

Este enfoque basado en competencias tiene la ventaja de desarrollar una adecuada inserción de los profesionales al ámbito laboral, pues estimula la actualización de las personas, valora sus iniciativas, y busca que tengan facilidad de adaptación a los cambios que día a día se vive laboralmente.

Las competencias también son consideradas en el momento de evaluar a los profesionales, ya que a partir de la definición de éstas, se implantan las normas y criterios para medir el rendimiento laboral y establecer las falencias que puedan presentar.

### ➤ **Competencias de los profesionales de la UTPL**

La Universidad Técnica Particular de Loja, para dar respuesta a las necesidades de la sociedad que requiere de profesionales de excelencia, y sirviéndose de las Tecnologías de la Información y Comunicación, ha asumido la difícil labor de formar profesionales de calidad, por lo cual ha implementado el modelo de Competencias en la formación de los estudiantes, con la puesta en marcha de créditos académicos, para que puedan tener acceso a plazas laborales cada vez más exigentes.

Esta nueva orientación que plantea la universidad contempla dos importantes aspectos: competencias y créditos académicos.

1. **Competencias:** Para la UTPL, las competencias son las actitudes, habilidades y conocimientos que el estudiante obtiene y agrega según sus particularidades personales y profesionales, y que se evidencian en su desenvolvimiento laboral.
2. **Crédito académico:** Es la unidad que mide el compromiso del alumno a distancia, lo que implica un aprendizaje autónomo, pues él mismo hace las veces de guía, fomenta la investigación porque es la herramienta que posee para su formación, facilita la interacción en el entorno virtual de aprendizaje, crea espacios de participación a través de las tutorías, video-conferencias y encuentros académicos.

La UTPL plantea dos tipos de competencias:

- ✓ **Competencias Genéricas:** Se refiere a las capacidades transversales, las mismas que son comunes para todas las profesiones.
- ✓ **Competencias Específicas:** Son las inherentes a cada especialización, las que le dan solidez social y profesional al aspecto particular de su formación.

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

Vivir en el siglo XXI amerita cambiar el concepto tradicional que se tenía sobre la educación, pues se trata de difundir una sociedad educativa, en la que el individuo pueda servirse de todos los conocimientos adquiridos durante su vida, e irlos

perfeccionando, para desenvolverse en una realidad que continuamente está cambiando. La función de la educación es dar al ser humano libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos, y de imaginación necesaria para que desarrolle sus capacidades y alcance su realización, y de esta forma favorecer su ser trascendental, para que pueda descubrir el tesoro que todo ser humano posee, el insaciable deseo de aprender e ir superando la visión instrumentalista de la educación.

Para que la educación pueda responder a todos los requerimientos actuales debe considerar los cuatro pilares fundamentales de la educación del siglo XXI establecidos por la UNESCO (2001): aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

Delors (1996) en el tema “Los cuatro pilares de la educación” en “La educación encierra un tesoro” afirma que la educación debe constituirse alrededor de cuatro aprendizajes fundamentales que a lo largo de la vida serán para todo individuo, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, que es alcanzar las herramientas de la comprensión; aprender a hacer, para poder intervenir en el propio entorno; aprender a vivir juntos, para intervenir y colaborar en todas las tareas que se relacionan con las personas; finalmente aprender a ser, este es un proceso muy importante que implica los tres elementos anteriores. Cabe señalar que, estos cuatro aprendizajes se centran en uno solo, porque existe entre ellos mucha convergencia.

### ➤ **Aprender a conocer**

Según lo que indica Delors (1996) aprender a conocer significa que toda persona necesita obtener los elementos de la comprensión, aprender a entender su entorno, ampliar sus capacidades y comunicarse con los demás, para alcanzar la satisfacción de comprender, de conocer, de descubrir, y de esta manera ser un amante de la ciencia.

El ensanchamiento del saber ayuda a estimular la curiosidad intelectual, el sentido crítico y comprensión de la realidad, logrando de esta manera que el individuo obtenga su propio juicio.

Así mismo dice Delors (1996) este primer pilar implica aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Concentrar la atención viene dado desde la infancia; he ahí que los padres tratan de llamar la atención del bebé, después los profesores se esfuerzan por captar el interés de los estudiantes ante los nuevos saberes impartidos, luchando con todos los elementos distractores que se puedan presentar; por ello, es recomendable aprovechar recursos como: los juegos, trabajos prácticos, etc.

En lo que respecta al ejercicio de la memoria, ésta debe de ser entrenada de igual manera desde los primeros años, se ha de cultivar la memoria asociativa que lo ayudará a no automatizar el conocimiento. Finalmente el ejercicio del pensamiento, en el que los padres son los primeros en aportar y luego los docentes, puede combinarse con el método deductivo e inductivo, ambos necesarios para la construcción del conocimiento; pues se considera que, el primer aprendizaje será exitoso si contribuye al mejoramiento que le permita continuar formándose toda la vida, puesto que el proceso de aprendizaje no finaliza con un diploma, sino que el ser humano está llamado a aprender mientras viva. Delors (1996).

### ➤ **Aprender a hacer**

Delors (1996) señala que “Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?”.

Por tanto sostiene el autor aprender a hacer está asociado con el anterior aprendizaje, su objetivo es influir sobre el propio entorno y enseñar a los estudiantes a poner en práctica el saber adquirido, está ligado a los contenidos procedimentales, se refiere al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, estrategias en una sociedad competente. Este pilar está dirigido de manera especial a la formación profesional, por ello es necesario educar en competencias; la formación profesional conlleva no sólo la formación técnico profesional, sino

sobre todo, combinar los aspectos sociales, como el trabajo en equipo, capacidad de liderazgo, iniciativa, asumir riesgos, etc., para capacitar a la persona de tal manera, que pueda estar preparado y buscar por sí mismo su propia realización, con la finalidad de enfrentar diferentes situaciones que se le presenten a lo largo de su vida.

### ➤ **Aprender a vivir juntos**

El aprender a vivir juntos constituye uno de los fundamentos más importantes de la educación de hoy afirma Delors (1996) pues, las innumerables situaciones de conflicto, prejuicio, hostilidad, violencia personal, familiar, social, presentes en el mundo actual representan la antítesis de lo que espera la humanidad y del objetivo que persigue la educación del siglo XXI.

Señala el referido autor, que este pilar contempla la capacidad que las personas tienen para entenderse unas a otras, comprender los puntos de vista de otros aunque no se compartan, y establecer relaciones de igualdad que favorezcan la amistad sincera, para hacer proyectos comunes en los que se trabaje incesantemente por la solución de conflictos, a través del diálogo y en un ambiente de tolerancia, dando espacio a la solidaridad y empatía, es decir creando la cultura de paz; para que de esta manera los individuos aprendan a vivir juntos, en esta gran casa que es el mundo.

Para esto, según Delors (1996), es necesario ir al descubrimiento del otro, salir a su encuentro, para conocerse a sí mismo y observar y aceptar sus diferencias, es decir, entrenarse para la convivencia, la tolerancia, dejando de lado el enfrentamiento constante en el que viven la mayor parte de los seres humanos, pues ésta es la difícil y hermosa tarea que tiene la educación.

### ➤ **Aprender a ser**

En lo que se refiere a este pilar, Delors (1996) acota “Aprender a Ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal

fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar...” Lo que significa, según Aguilar (2002), que la persona está llamada a fortalecer su propia personalidad y a desarrollar su identidad, tanto en el ámbito personal a través del descubrimiento de su interioridad, sus posibilidades y limitaciones, como en lo que respecta al contexto social, considerando que es parte de un grupo social, de una cultura.

Por tanto, este pilar dice Delors (1996) es el proceso primordial que recoge los tres anteriores, porque está compuesto de actitudes personales, e implica el desarrollo de la propia personalidad, la capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

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

El acelerado desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación, requiere cambios en la educación, para estar a la par en una sociedad que está en constante evolución y con nuevas exigencias.

El contexto actual es dinámico y cambiante; los centros de estudios no son los mismos que hace cincuenta años, se constituyen en forma diferente, en tanto los profesores tienen su rol definido en las instituciones y se deben adaptar a los constantes cambios que en la educación se pueda presentar; de allí la importancia de definir las competencias que facilitarán el desarrollo profesional del docente, ante el reto y los requerimientos de la sociedad actual.

El maestro debe prepararse constantemente y demostrar su versatilidad, pues la sociedad del futuro le exigirá enfrentarse en ambientes difíciles y complejos: con una diversificación cultural, grupos totalmente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, y junto a eso, la atención que deberá prestar especialmente a los estudiantes que han perdido la esperanza, pues es a ellos a quienes particularmente está dirigido el saber y el aprender.

Al definir las competencias profesionales se debe analizar el perfil profesional, que es una descripción detallada y esmerada que muestra los rasgos más característicos de un grupo profesional. Cuando hablamos del perfil profesional

del profesorado, nos referimos al conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias de las funciones y tareas de su profesión.

Las competencias profesionales no se limitan al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un contexto determinado, sino que también involucran una combinación de cualidades con respecto al saber, saber hacer y saber ser.

Existen competencias básicas que todo docente debe tener: el dominio de la materia que imparte (competencia cultural), cualidades pedagógicas, (habilidades didácticas, técnicas de investigación, conocimientos psicológicos y sociales), así como habilidades instrumentales; además debe contar con algunas características personales importantes: madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía, entre otras.

P. Perrenoud (1998) señala diez competencias fundamentales que debe tener todo docente, y que deben ser parte de su formación continua:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje: Se debe tomar en cuenta los conocimientos previos que los alumnos poseen y considerar los errores como parte del descubrir, es allí donde la capacitación juega un papel importante, porque es parte del saber transmitir, buscando que los estudiantes participen en actividades de investigación o proyectos para la construcción del conocimiento.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes: El profesor debe transmitir y regular el aprendizaje, de acuerdo con el grupo que trabaja. Así mismo, llevará el control de los elementos didácticos y las etapas del desarrollo intelectual.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación: El docente trabajará por crear un ambiente en el cual los estudiantes interactúen y cooperen, lo que ayudará a descubrir determinados valores y actitudes, como el respeto y la tolerancia; así también se esforzará por crear un ambiente favorable para alumnos que tengan necesidades educativas especiales, demostrando su apoyo e integrando a los mismos.



4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo: Se debe promover la autoevaluación y escuchar atentamente el aporte que los alumnos puedan hacer ante el aprendizaje impartido, para que todos estén involucrados en la clase.
5. Trabajar en equipo: El maestro debe ser un líder para dirigir las reuniones e impulsar y mantener unido y motivado al equipo de clase; para ello fomentará el trabajo grupal, tomando en cuenta que es muy probable que los conflictos se puedan presentar, pues existe diversidad de criterios y formas de pensar en el grupo, por ello el docente debe estar capacitado para ser moderador y mediador en el grupo.
6. Participar en la gestión de la escuela: Supone trabajar no en circuito cerrado, hacia dentro sino abrirse a la comunidad educativa en su conjunto. La competencia específica de administrar los recursos de la escuela que deben ser organizados y coordinados, teniendo como desafío el presentar y sustentar un proyecto educativo, con el fin de optimizar el método de aprendizaje y la mejora institucional.
7. Informar e implicar a los padres y a las madres: El docente debe crear el ambiente para que los padres de familia se involucren en el proceso de aprendizaje de sus hijos; para ello convocará a reuniones, donde se proporcionará información y se provocará el debate, con la participación activa de los padres. El docente estará capacitado para conducir este tipo de reuniones, con el fin de construir un espacio de colaboración entre padres y profesores.
8. Utilizar las nuevas tecnologías: La sociedad vive en constante cambio tecnológico; por ello, a nivel educativo es necesario que los docentes tengan la habilidad de manejar todas las herramientas que les permitirán transmitir el conocimiento de la manera más rápida y precisa, con los recursos pedagógicos e informáticos pertinentes; para lo cual será necesario, que los maestros tengan dominio tecnológico y también didáctico, a fin de utilizar estos instrumentos de manera adecuada y siempre al servicio de la educación.

9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión: Prevenir la violencia debe ser competencia del docente, fomentando relaciones sanas y de tolerancia; si el maestro trabaja desde la escuela, podrá ayudar a formar personas abiertas al otro, sin prejuicios y discriminaciones. Por lo tanto, se hace necesario incentivar los valores de la responsabilidad, la solidaridad y el sentido de justicia y fomentar las reglas de la vida en común, con la disciplina, porque el estudiante está continuamente constatando dilemas éticos, es entonces allí, donde la presencia y el testimonio de los docentes ayudará a orientar y a vivir un verdadero altruismo.
10. Organizar la formación continua: El docente debe tener la capacidad de orientar su trabajo, prepararse con el fin de ser parte de este mundo globalizado en el que la educación de ayer no es la misma de la actualidad, y la de mañana no será igual a la de hoy.

Por tanto, las competencias profesionales docentes, constituyen en la actualidad, un campo importantísimo a desarrollar, con el fin de preparar a los docentes a las nuevas exigencias de la sociedad. Su complejidad servirá para incentivar la búsqueda de soluciones, que permitan desarrollar acciones educativas, que contribuyan al mejor desempeño de los docentes en las aulas, para de esta forma colaborar con el objetivo fundamental de la educación, que es formar integralmente a las nuevas generaciones.

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

En el Ecuador han existido cambios lentos en la educación, por la poca preocupación e inversión de los gobiernos centrales, dando como resultado un aprendizaje insatisfactorio.

Ante esta realidad de indiferencia frente a la educación, la formación del docente tampoco ha sido tomada en cuenta, pues se ha olvidado que su capacitación constituye uno de los pilares más importantes para mejorar la calidad del sistema educativo. El país requiere de manera urgente una educación equitativa y de

calidad, para que cada individuo pueda lograr su potencial, y -de esta forma- aportar lo mejor de sí mismo para formar el Ecuador que quiere.

Pieza clave de la revolución educativa es el docente, pero cómo exigir la excelencia si él no ha recibido primero una formación de calidad, en la que se contemplen “los insumos (preparación del docente) y los procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles)” los mismos que están definidos en los estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación del Ecuador , y las suficientes oportunidades de capacitación profesional, durante el desarrollo de su ejercicio docente, pues el medio en el que se desenvuelve lo requiere.

Los avances tecnológicos exigen de él una constante actualización, pues “un docente que no maneje las tecnologías de información y comunicación está en clara desventaja con relación a los alumnos” afirma Machado (2005); la información que los alumnos reciben, debe ser orientada por el profesor y él deberá estar capacitado y manejar todas las herramientas para el uso del aprendizaje, conociendo sus alcances y límites.

La preparación del docente debe encaminarse al dominio de su especialidad, saber aplicar estrategias de enseñanza, pero sobre todo, debe conocer cómo generar la construcción del conocimiento en los estudiantes de manera interactiva.

El Ministerio de Educación con el fin de buscar un mejoramiento continuo, ha establecido estándares que apoyen y orienten la calidad educativa, los que ayudarán a comprobar los conocimientos, destrezas y actitudes de los que intervienen en el hecho educativo, los mismos que se demostrarán en su accionar y desempeños, que estarán bajo la veeduría de los ambientes en los que se desenvuelven.

Las necesidades de formación docente deben tener en cuenta los modelos que fortalezcan el desempeño profesional, éstos pueden ser de dos tipos: de docentes y de directivos.

- ✓ Los estándares de desempeño docente, son la representación de lo que debe hacer un maestro competente, en el cual se evidenciará las destrezas pedagógicas, las mismas que tendrán como resultado un aprendizaje significativo.

- ✓ Los estándares de desempeño directivo, son las capacidades de gestión y liderazgo, relacionadas con el ejercicio de los docentes, la buena administración del establecimiento y los éxitos estudiantiles.

Los profesores con el fin de brindar una educación de calidad deben capacitarse ante los nuevos retos que la sociedad demanda; el Gobierno, a través de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, prepara a los docentes, brindándoles cursos de formación para alcanzar su desarrollo competitivo.

➤ **Pasos para el diseño de la planificación de la capacitación y perfeccionamiento docente**

Con la finalidad de preparar docentes competentes que contribuyan a la educación de calidad en el país, la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional elabora anualmente su plan de acción, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Priorización de los temas: Mediante las necesidades de capacitación docente se establecen las prioridades para determinar las falencias educativas, teniendo como base el Plan Decenal de Educación del Ecuador.
2. Celebración de convenios del Ministerio de Educación con las universidades públicas: Con el afán de facilitar el aprendizaje y para que tengan acceso a los diferentes módulos y libros que les proporcionarán de manera gratuita, en los cursos de ascenso de categoría y formación.
3. La formación profesional es regulada y evaluada por la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional y la Dirección Provincial de Mejoramiento Profesional: Estas instituciones tienen la finalidad de capacitar y evaluar el impacto de la formación recibida en las aulas.
4. Facilitación a través de Especialistas del Centro de Matemáticas de la Universidad Central del Ecuador y por el MAP Internacional: Éstas son instituciones reconocidas por su gran eficiencia en la formación de los docentes.

5. Los cursos de preparación docente son gratuitos: Se busca facilitar el acceso de todos los docentes a la capacitación para su formación continua, la misma que se notará en su desempeño profesional.
6. Los seminarios profesionales son consistentes: A fin de capacitar en la misma temática en diferentes años, al universo de los docentes de cada provincia, de modo que la capacitación sea universal y permanente.
7. Los cursos son evaluables: Porque todo proceso educativo debe ser revisado, se tomará en cuenta el contenido, la metodología y el uso tecnológico en la capacitación, para la transferencia de los conocimientos de la capacitación al trabajo del aula docente.

La vigente ley de educación brinda oportunidades a los docentes, cuya prioridad es alcanzar una educación de calidad, para lo cual los maestros deberán formarse y así enfrentar el reto que exige estar a la vanguardia pedagógica, para de este modo ofrecer a los estudiantes los conocimientos necesarios, y hacer de ellos elementos proactivos.

### **3.3.6. Síntesis**

El mundo ha cambiado, la sociedad se ha transformado, han surgido nuevos requerimientos educativos y nuevas exigencias sobre la escuela y sus maestros. Ante esta realidad, urge la necesidad de que los docentes estén en continua preparación sobre los nuevos avances y tecnologías que invaden la sociedad, para poder responder a las actuales tendencias de la educación, que requiere de mediadores y facilitadores en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Las competencias profesionales son la respuesta a la búsqueda de la eficiencia y eficacia a nivel laboral. Los profesionales de hoy deben contar con un sinnúmero de herramientas: conocimientos, destrezas y especialmente valores, pues sus competencias se evidenciarán principalmente a través de la resolución de conflictos.

Prueba de esto, es el trabajo que realiza la UTPL, en la formación por competencias que brinda a sus estudiantes, las mismas que se evidencian en los

grandes logros profesionales que ellos han alcanzado, contribuyendo de esta forma al desarrollo del país.

Se necesita entonces, cambiar ciertos paradigmas para lograr una educación acorde a los cambios actuales, donde la gran cantidad de información existente, esté al alcance de todos, a través de los medios de comunicación; es importante contar con las herramientas adecuadas y la disponibilidad para su uso, de esta manera la información podrá ser aprovechada al máximo, obteniendo como consecuencia un conocimiento mucho más amplio. La metodología de enseñanza se ha visto en el deber de adaptarse a estos cambios, los mismos que han generado una gran cantidad de información.

La sociedad del siglo XXI, requiere de cuatro pilares de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, porque a través de ellos pretende alcanzar un desarrollo integral de la persona, que contribuirá para su desenvolvimiento a lo largo de toda la vida, y ha buscado hacer del conocimiento un medio para el desarrollo intelectual, afectivo, volitivo, y social del individuo.

Para alcanzar la educación de calidad y calidez que tanto se requiere, las competencias profesionales docentes son urgentes en los actuales momentos, ya que el docente debe tener dominio del saber específico, pues se trata de lograr una formación profesional que permita planificar, conducir, y evaluar estrategias de enseñanza promotoras del aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, se debe dejar claro que si bien es necesaria una formación de consistentes competencias científicas y didácticas en los maestros, no se debe olvidar las competencias éticas, pues son las más relevantes, porque inciden de manera decisiva en la formación de los alumnos, en suma, de ellas depende que se logre forjar personas de bien.

Si bien es cierto que, los procesos educativos en el Ecuador no siempre han sido priorizados, el Gobierno ha visto la necesidad de brindar una educación equitativa y de calidad, para que las futuras generaciones puedan responder a las exigencias del mundo actual. Por ello, se hace indispensable dar el espacio que le corresponde a los docentes en el país, revalorizando el papel fundamental que desempeñan, para lo cual el Estado ha implementado programas que contribuyen

a la formación de los maestros, bajo la responsabilidad del DINAMEP; esta capacitación permitirá a los profesionales de la educación, no sólo mantenerse al día en lo que a su asignatura y a procedimientos didácticos se refiere, sino especialmente el mejoramiento de sus funciones como maestros, pues en la medida en que se priorice y se trabaje en las necesidades de formación de los profesores en el Ecuador, se podrá contar con una nación cuyo sistema educativo sea de calidad.

## **4. METODOLOGÍA**

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

En este proceso de investigación se utilizó el diseño mixto, mediante la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, a través de la aplicación de encuestas y entrevistas. Esto se complementó con el análisis descriptivo de la información obtenida y la triangulación de la investigación teórica, y con los datos de la realidad de los encuestados; gracias a lo cual fue posible investigar y descubrir la problemática de este estudio.

El presente trabajo es de tipo analítico, estadístico, descriptivo, porque identifica las características del fenómeno estudiado, en este caso la Situación Laboral de los Titulados en Ciencias de la Educación.

Este estudio tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo al mismo tiempo, porque se han obtenido valores numéricos, después de la tabulación de los resultados de las encuestas; además se han analizado los resultados de las entrevistas (datos cualitativos).

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

Todo trabajo investigativo se enfoca a una población específica. En la realización de este estudio, los participantes de esta investigación fueron veinticuatro titulados en Ciencias de la Educación, en los períodos 2005-2010, del Centro Regional Guayaquil, al cual pertenecemos, y dos directivos de las instituciones educativas donde se desempeñan los encuestados. Las personas investigadas fueron asignadas por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja.



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

#### **4.3.1. Instrumentos**

Para la elaboración de este trabajo se utilizó dos cuestionarios, uno dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (ver anexo 5), y otro enfocado a los empleadores o directivos de las instituciones Educativas (ver anexo 2), tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), los mismos que fueron adaptados y aprobados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

#### **4.3.2. Recursos**

Humanos, materiales y económicos.

**Recursos humanos:** Para la elaboración de este estudio se contó con la colaboración de los veinticuatro titulados, de la Escuela de Ciencias de la Educación, del período 2005-2010; de dos directivos de instituciones educativas y dos encuestadoras.

**Recursos materiales:** Además de los instrumentos mencionados anteriormente, en esta investigación se utilizó los siguientes recursos: grabadora de periodista, grabadora digital, cámara fotográfica; textos sobre la temática que estamos tratando; computadora, pen drive.

**Recursos Económicos:** Para la ejecución de este trabajo se necesitó aproximadamente \$400, oo. Esta cantidad fue utilizada para cubrir los gastos de transporte, llamadas telefónicas, textos, copias, impresión, anillados, encuadernación y CD.

### **4.4. Procedimiento**

Primeramente se hizo una revisión de la estructura de investigación y el cronograma; seguidamente una exhaustiva lectura de la guía didáctica, para tener

una visión global de la temática, luego se consultó la bibliografía para el marco teórico en bibliotecas, Ministerio de Educación, Dirección de Estudios, y por medio de la búsqueda de sitios, artículos y libros sobre información relacionada en la Web, la misma que fue posteriormente revisada, analizada y resumida.

En cuanto a la aplicación de las encuestas a los titulados, se partió con la ubicación de los mismos, en el registro proporcionado por la UTPL, en la guía telefónica, en el internet, y buscando a familiares de los encuestados. Una vez contactados se procedió a concertar una cita para la aplicación de la encuesta, la misma que tuvo una duración de 10 minutos y en algunos casos más tiempo, y se tomaron las evidencias respectivas (ver anexo 1 y 4). En lo que se refiere a los directivos, primero se envió el oficio y más tarde se concretó la entrevista telefónicamente, de acuerdo al tiempo del que disponían dichas personas; posteriormente se acudió al encuentro con los empleadores.

Para el ingreso de los datos, se utilizó el formato proporcionado por la UTPL, luego se elaboraron las tablas con sus respectivos gráficos, para después realizar el análisis y discusión de los resultados, los mismos que demuestran que el 91.7% están laborando en un puesto docente o relacionado con la docencia, y que los titulados tienen la necesidad de actualizarse en temas vinculados con el diseño y la planificación curricular, didáctica y pedagogía y organización y gestión de centros educativos. Sobre la encuesta dirigida a los directivos, se muestra que sus expectativas con respecto al personal docente, están centradas en el compromiso que los maestros tengan ante la tarea educativa, la atención a los problemas de los jóvenes, mantener una buena relación entre familia y escuela, pero ante todo en la práctica de valores personales.

## 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

**Cuadro N° 1** **Pregunta N° 1**  
**Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	3	12,5
Educación Básica	18	75,0
Lengua y Literatura	1	4,2
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	2	8,3
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	1	4,2
En otra universidad	5	20,8
No contesta	18	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Especialidad	1	4,2
Diplomado	2	8,3
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	21	87,5
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

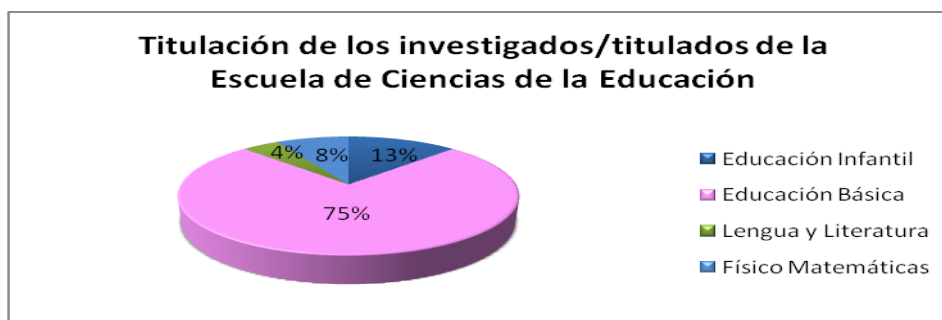


GRÁFICO N° 1.1

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En la encuesta realizada a una muestra de titulados del Centro Regional Guayaquil, se puede observar que el 75% son de la mención de educación básica, seguido de un 13% en educación infantil; un 8% siguieron la carrera de físico matemático y un 4% de lengua y literatura.

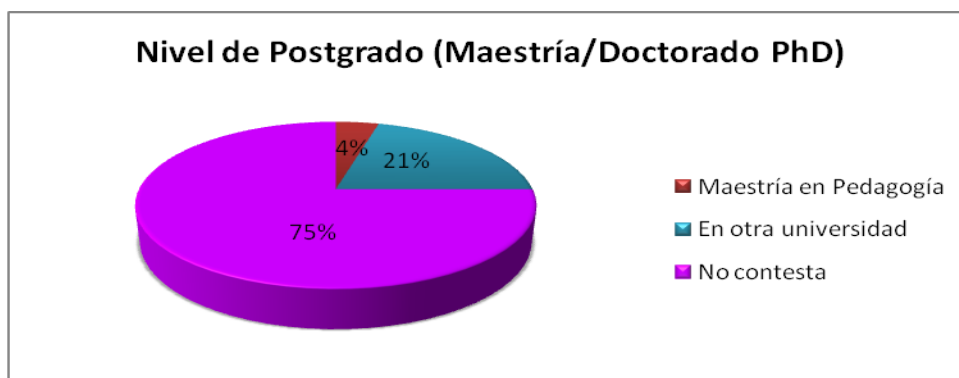


GRÁFICO N° 1.2  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

En lo que respecta a nivel de postgrado, un 75% no contestan porque no han realizado estudios de cuarto nivel, un 21% tiene titulación en pedagogía, física y gerencia educativa en otras universidades, y el 4% corresponde a una maestría en pedagogía en la UTPL.

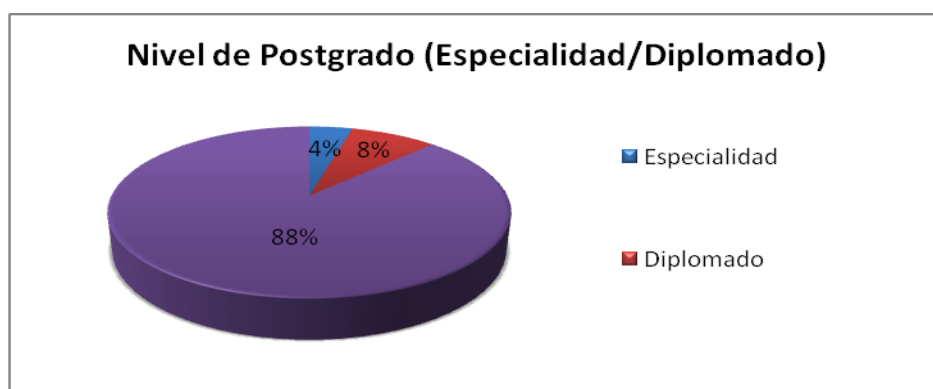


GRÁFICO N° 1.3  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

Nivel de especialidad o diplomados, se observa que el 88% no contesta porque no han realizado este tipo de estudios, y el 8% siguió un diplomado, y el 4% una especialidad.

Cuadro N° 2

Pregunta N° 2.a

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

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Urbano	13	54,2
Rural	3	12,5
No contesta	8	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

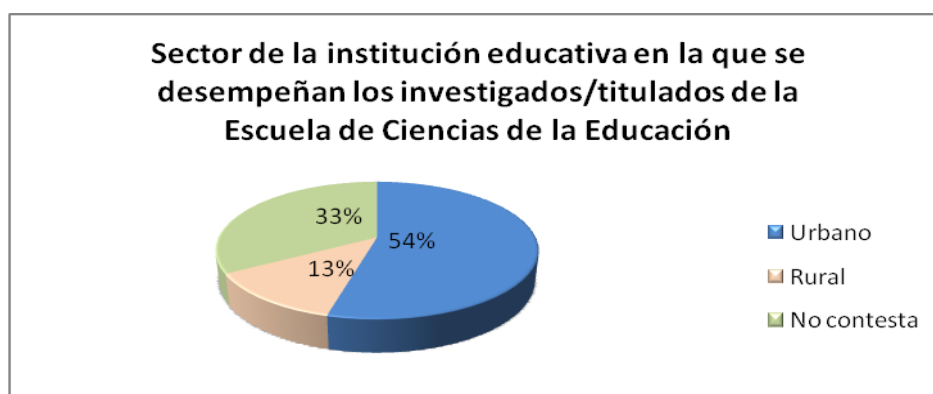


GRÁFICO N° 2

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El sector donde se desempeñan los docentes corresponde al 54% en área urbana, el 33% no contesta porque no se desempeñan como docentes, y el 13% se desempeñan en el sector rural.

Cuadro N° 3

Pregunta N° 22

**Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de  
Ciencias de la Educación**

Género Edad (en años cumplidos)	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL %
	f	%	f	%	
21 - 30	1	6,7	1	6,7	8,3
31 - 40	8	42,1	3	20,0	45,8
41 - 50	10	52,6	-	-	41,7
51 - 60	-	-	1	6,7	4,2
más de 61	-	-	-	-	0
No contesta	-	-	-	-	0

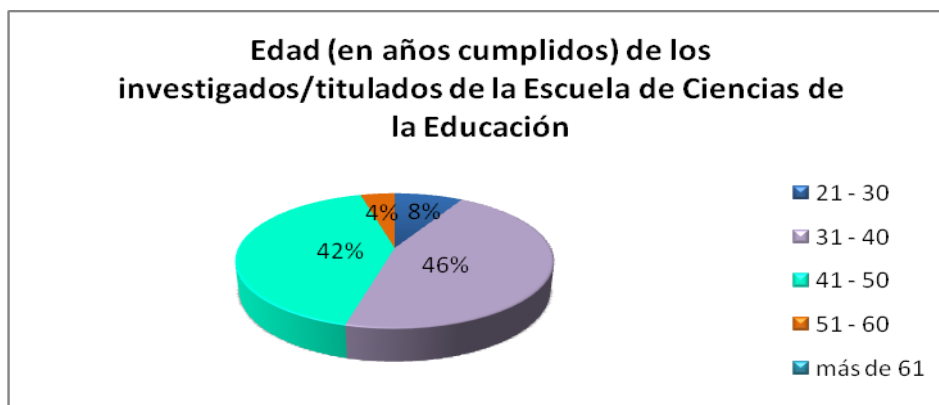


GRÁFICO N° 3.1

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

La edad en la que se encuentran los veinticuatro titulados encuestados como se puede ver es el 46% entre los 31-40 años, de los cuales 8 son mujeres y 3 son varones. El 42% está entre 41-50 años que representa a 10 mujeres, un 8% oscilan entre 21 y 30 años, entre los que hay 1 mujer y 1 varón. El 4% se halla entre los 51-60 años, que corresponde a 1 varón.

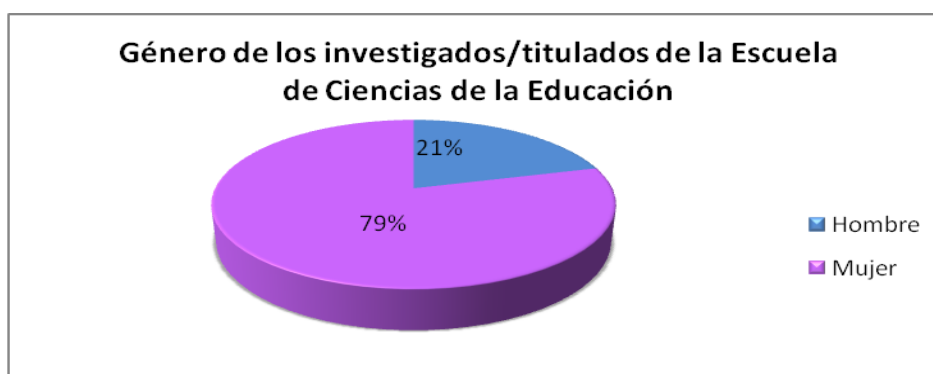


GRÁFICO N° 3.2

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El género que muestra mayor predominio es el femenino con un 79%, y el masculino con el 21%.

Cuadro N° 4

Pregunta N° 23

**Provincia de residencia de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Guayas	23	95,8
Los Ríos	1	4,2
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

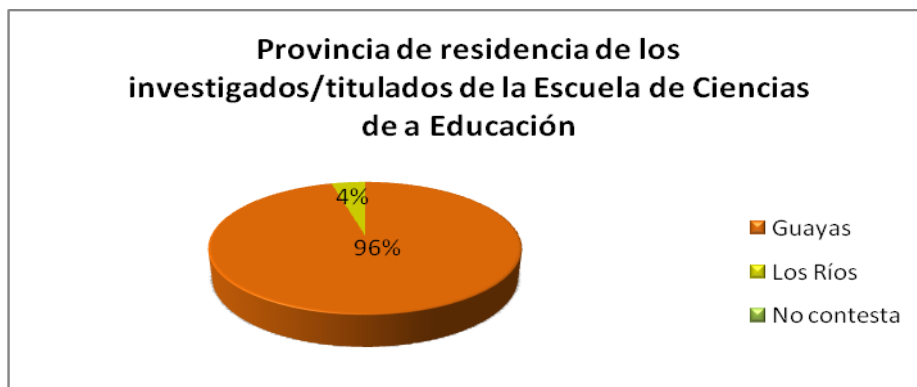


GRÁFICO N° 4

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

Con respecto a la provincia de residencia de los encuestados, el 96% vive en la provincia del Guayas y solo el 4% se ha trasladado fuera de su lugar de origen (Provincia de Los Ríos).

Cuadro N° 5

Pregunta N° 24

**Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Centro Guayaquil	24	100,0
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

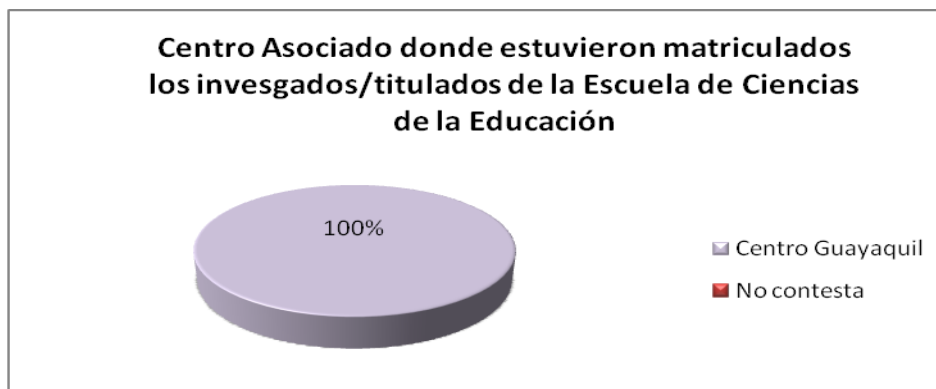


GRÁFICO N° 5

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El 100% de los encuestados estuvieron matriculados en el Centro Regional Guayaquil.

#### Análisis y discusión de los resultados

Es importante primero recordar a qué se hace referencia cuando decimos caracterización sociodemográfica, “socio” quiere decir sociedad y “demografía” significa estudio estadístico sobre un grupo de población humana; en conclusión, se trata de un estudio estadístico de las características sociales de una población.

La carrera que tiene mayor demanda en la población encuestada, es la de Educación Básica, porque los resultados de las encuestas así lo evidencian, mostrando tener mayor inclinación vocacional a esta especialidad. Otro factor para la elección de esta carrera es que los investigados, ya estaban laborando como docentes en educación básica, cuando emprendieron sus estudios en esta especialidad, y necesitaban la titulación para cumplir con el perfil que las instituciones educativas exigen. Por otro lado, hay que destacar que solo el 25% de los investigados han hecho estudios de cuarto nivel, puesto que desean estar mejor capacitados para desempeñarse como docentes y al mismo tiempo mejorar su situación económica, pues estos son requerimientos de la actual ley de escalafón del magisterio.

La mayor parte de este grupo de investigados se desenvuelve en un contexto urbano, mientras que una minoría se ha visto en la necesidad de desplazarse, a un sector rural, aquí cabe mencionar el deseo de este grupo minoritario por mantener



su trabajo. También se destaca en los resultados una población de docentes jóvenes, éste es un hecho relevante, pues es positivo que al menos los profesores de esta muestra, estén en una edad proactiva, ésta es la paradoja del lamentable concepto que se tiene de la profesión docente en nuestro país, el considerar que el ser maestros, no les permite tener un éxito profesional.

En lo que respecta a la situación de género en la carrera docente, el porcentaje de mujeres es superior al de varones, en este caso una vez más queda demostrado la feminización de la carrera docente en la educación básica y bachillerato.

Finalmente se puede decir que, la mayoría de los encuestados, se encuentran ubicados en su lugar de residencia (Guayaquil), guardando relación con el centro que estudiaron.

### Conclusión

La caracterización sociodemográfica del grupo de encuestados, se evidencia como: Profesionales que han elegido una especialidad en educación básica mayoritaria, que guarda relación con la experiencia previa que han tenido los docentes; con un interés en seguir una carrera de cuarto nivel, en mejora de su situación profesional y económica; con una población joven, y que mantiene su lugar de residencia para su desempeño como maestros.

## 5.2. SITUACIÓN LABORAL

**Cuadro N° 6**

**Pregunta N° 2**

**Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	16	66,7
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	6	25,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	4,2
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	1	4,2
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

Pregunta N° 2.b

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

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	6	25,0
No	2	8,3
No contesta	16	66,7
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

Pregunta N° 2.c

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

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	3	12,5
No	13	54,2
No contesta	8	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

Pregunta N° 2.d

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

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	1	4,2
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	-	-
Otras situaciones	-	-
No contesta	23	95,8
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

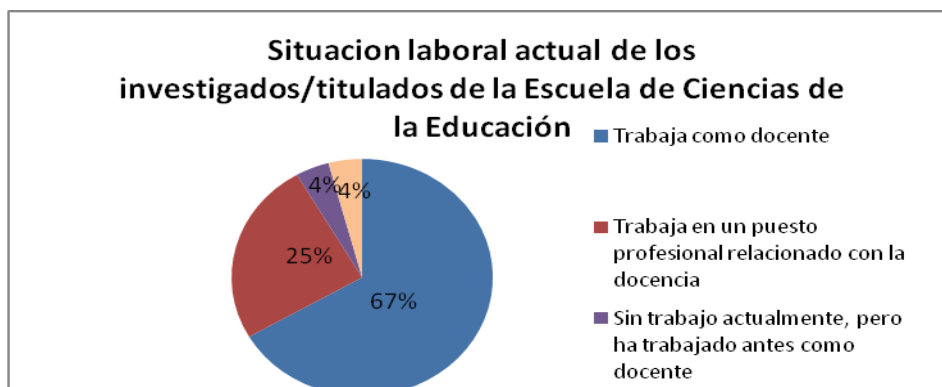


GRÁFICO N° 6.1

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

Como se puede observar el 67% trabaja como docente, el 25% labora en un puesto relacionado con la docencia, un 4% no tiene trabajo pero ha trabajado antes como docente, y un 4% labora en una actividad no relacionada con la docencia.

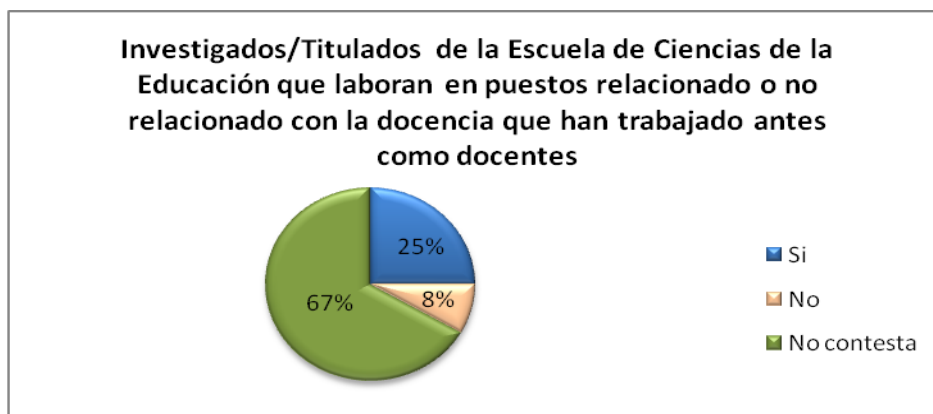


GRÁFICO N° 6.2  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

En este caso el 67% no contesta porque están laborando como docentes, el 25% están trabajando en un puesto relacionado con la docencia y antes se han desempeñado como maestros, un 8% ejercen en una plaza relacionada con la docencia, pero hasta el momento no han laborado en ella.



GRÁFICO N° 6.3  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

Un 54% se dedica solo a laborar en la docencia, mientras que un 33% no contesta porque no le correspondía a ellos responder, no están trabajando como profesores, y un 13% a más de ser docentes, labora en un puesto no relacionado con la docencia.

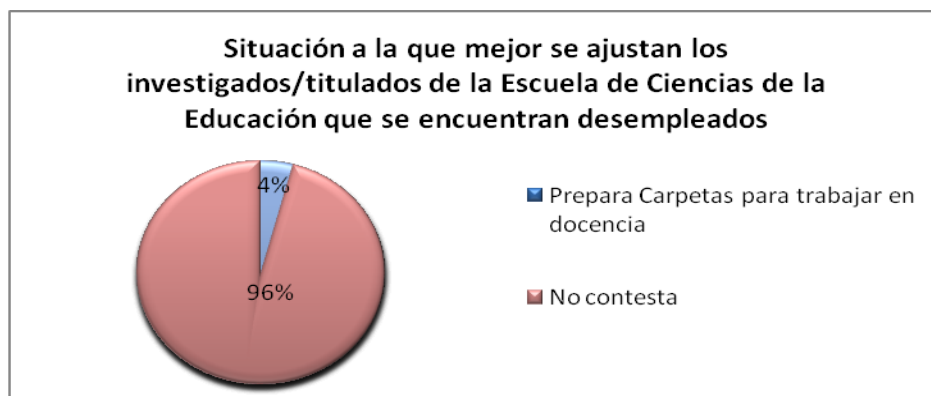


GRÁFICO N° 6.4

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En esta pregunta no respondieron un 96% porque no están desempleados, sólo el 4% que equivale a un encuestado se encuentra preparando su carpeta para trabajar en la docencia.

Cuadro N° 7

Pregunta N° 4

**Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	20	83,3
No	2	8,3
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

Pregunta N° 4.a

**Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigadores/titulados de la Escuela de CC. EE. que trabajan o han trabajado en su especialidad**

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	2	8,3
Educación Básica	14	58,3
Lengua y Literatura	2	8,3
Químico Biológicas	1	4,2
Físico Matemáticas	2	8,3
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otras	1	4,2
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

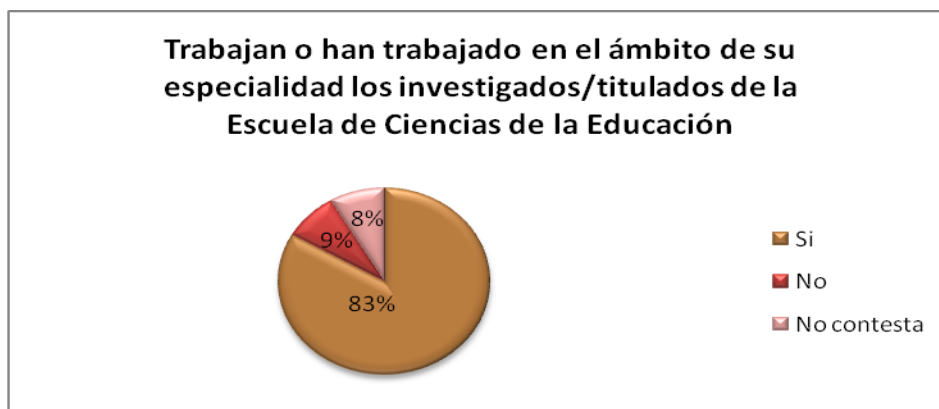


GRÁFICO N° 7.1

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El 83% de los docentes señala que están laborando o han laborado en su especialidad, el 9% no labora en su especialidad, aunque sí son docentes, y un 8% no contesta porque no se han desempeñado como docentes.

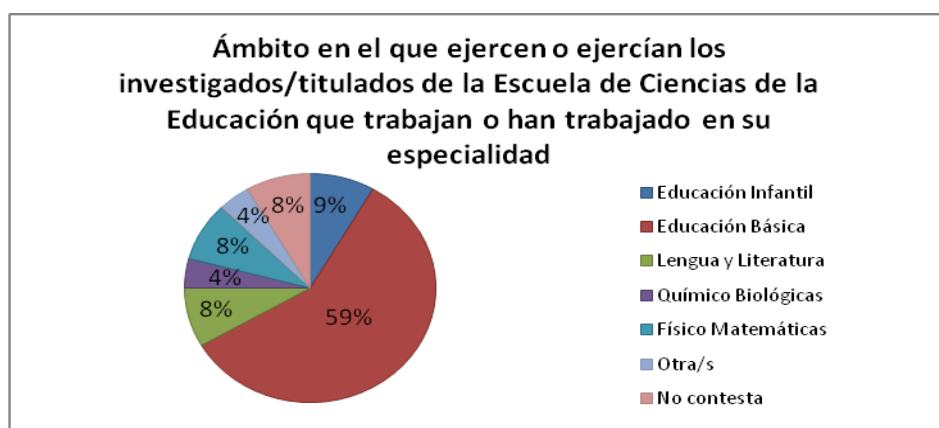


GRÁFICO N° 7.2

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En lo que se refiere a la especialidad en la que se desempeñan los docentes, un 59% en educación básica, 9% educación infantil, 8% lengua y literatura, 8% físico matemático, un 8% no contesta porque no han trabajado como docentes; 4% en químico biólogo, y un 4% en otra especialidad.

Cuadro N° 8

Pregunta N° 7

**Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los titulados de la Escuela de CC.EE.**

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO</b>	<b>f</b>
0,1 - 5	8
5,1 - 10	7
10,1 - 15	3
15,1 +	4
No contesta	2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

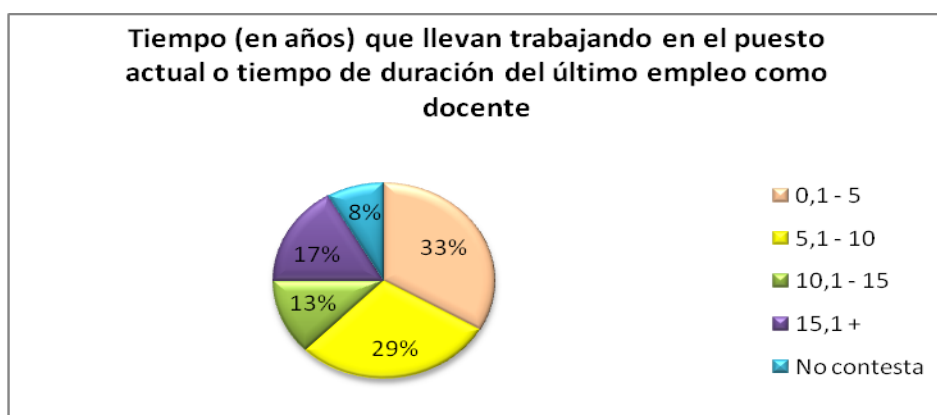


GRÁFICO N° 8

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En este gráfico se puede mirar que el 33% lleva trabajando o trabajó de 0.1 a 5 años, el 29% de 5.1 a 10 años, el 17% de 15.1 en adelante, el 13% de 10.1 a 15 años, y un 8% no contestan porque no laboran como docentes.

Cuadro N° 9

Pregunta N° 8

**Investigados/titulados de la Escuela de CC. EE. que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL**

<b>ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	21	87,5
No	1	4,2
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

**Pregunta N° 8 a.**

**Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL**

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 - 12	1	4,2
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	23	95,8
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

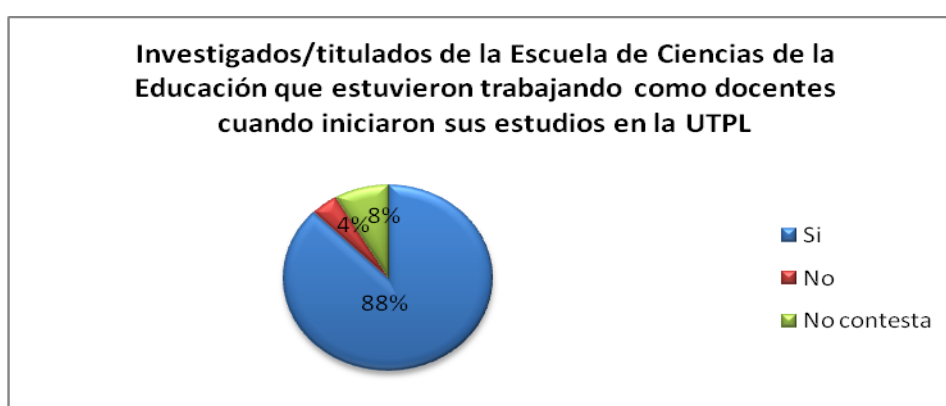


GRÁFICO N° 9.1

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
ELABORACIÓN: Las autoras

En este caso, el 88% de los docentes cuando empezaron sus estudios ya se encontraban laborando como maestros, el 8% no contesta porque no han trabajado aún como docentes, y el 4% no estaba trabajando cuando inició su carrera.

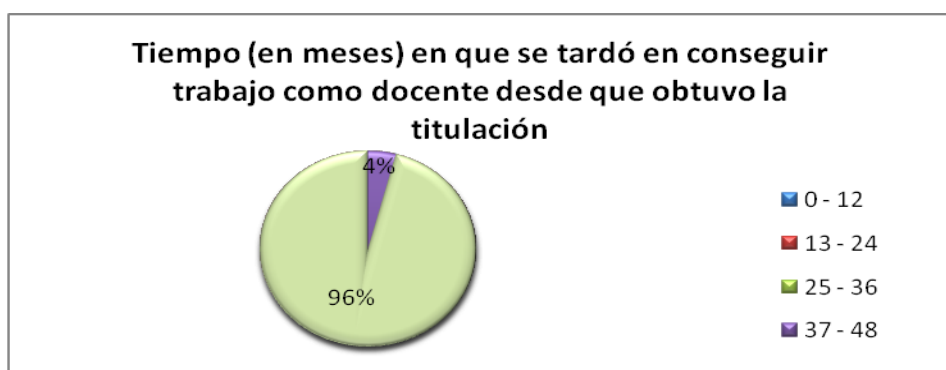


GRÁFICO N° 9.2

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
ELABORACIÓN: Las autoras

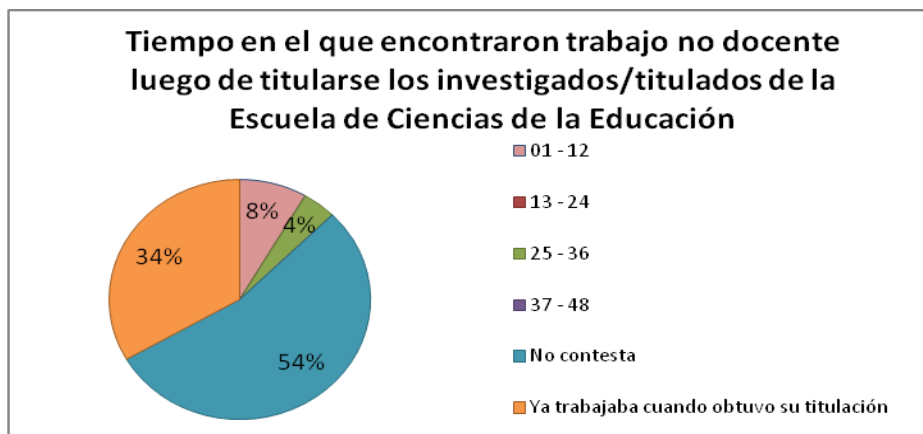
En lo que respecta a esta pregunta el 96% no contesta porque ya estaba laborando como docente, mientras que el 4% se tardó de 37 a 48 meses para conseguir trabajo.

**Cuadro N° 10**

**Pregunta N° 14**

**Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
01 - 12	2	8,3
13 - 24	-	-
25 - 36	1	4,2
37 - 48	-	-
No contesta	13	54,2
Ya trabajaba cuando obtuvo su titulación	8	33,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>



**GRÁFICO N° 10**

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El 54% no contestan porque han laborado en un puesto relacionado con la docencia, el 34% ya trabajaba cuando obtuvo su titulación, el 8% se tomó de 0.1 a 12 meses en laborar en un puesto no docente, y un 4% se tardó de 25 a 36 meses en trabajar en un cargo no docente.



Cuadro N° 11

Pregunta N° 15

**Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1	3	12,5
1,1-2	5	20,8
2,1-3	3	12,5
3,1 - 4	3	12,5
4,1 - 5	4	16,7
No contesta	6	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>



GRÁFICO N° 11

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

Como se puede observar un 25% no contesta porque desde que han obtenido su titulación no han laborado en un puesto docente, el 21% lleva trabajando 1.1 a 2 años como maestros, un 17% se encuentra laborando 4.1 a 5 años, el 13% ha cumplido 3.1 a 4 años de desempeño docente, el 12% recién lleva ejerciendo 0.1 a 1 año en sus funciones, y el 12% viene trabajando 2.1 a 3 años.

Cuadro N° 12

Pregunta N° 16

**Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 1	4	16.7
1,1 - 2	2	8.3
2,1 - 3	-	-
3,1 - 4	5	20.8
4,1 - 5	-	-
No contesta	13	54.2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100.0</b>

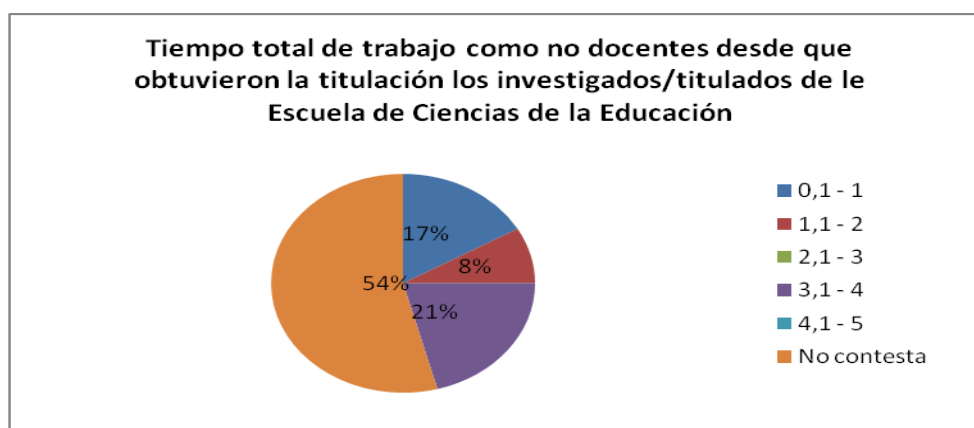


GRÁFICO N° 12

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En este caso, existe un 54% de los encuestados que no contesta porque se han desempeñado como docentes desde que obtuvieron su titulación, el 21% viene laborando 3.1 a 5 años como no docente, el 17% lleva trabajando 0.1 a 1 año, el 8% tiene 1.1 a 2 años en sus labores como no docente.

Cuadro N° 13

Pregunta N° 17

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan**

<b>CAMBIO DE RESIDENCIA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	4	16,7
No	20	83,3
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

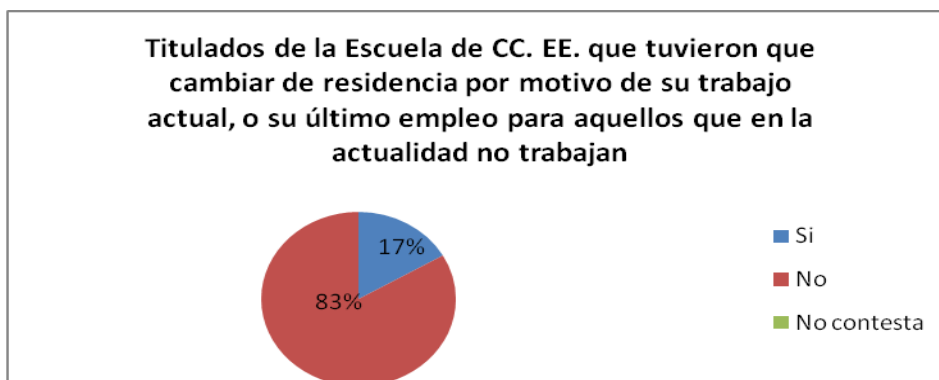


GRÁFICO N° 13  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

El 83% de los encuestados respondieron que no fue necesario desplazarse a otro lugar para desempeñarse como docentes, mientras que el 17% sí tuvieron que cambiar su lugar de residencia para ejercer como maestros.

Cuadro N° 14

Pregunta N° 21

**Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	15	62,5
Probablemente si	8	33,3
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	1	4,2
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

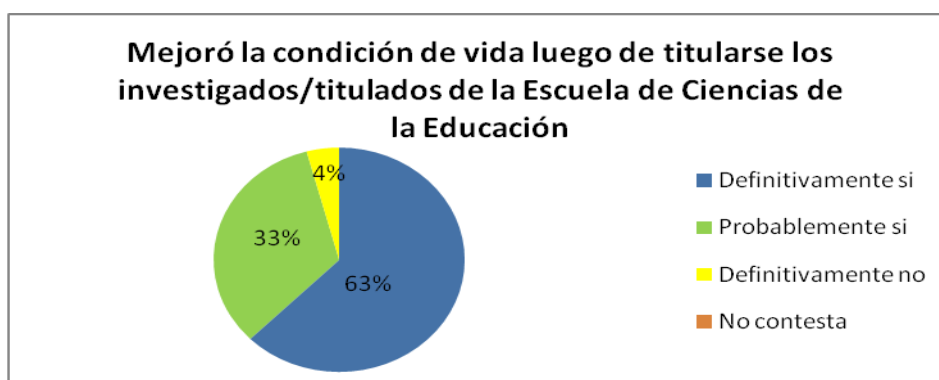


GRÁFICO N° 14  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

En esta pregunta el 63% de los titulados considera que el hecho de haber obtenido una titulación, les ha mejorado categóricamente su condición de vida; el 33% responde que probablemente sí mejoró su vida; y el 4% responde que definitivamente no mejoró su condición de vida.

### **Respuestas de las autoridades de las Instituciones Educativas**

<b>6. Incentivos que consideran las Instituciones educativas</b>
TALLERES EXTRAS INSTITUCIONALES - CAPACITACIÓN
PREMIACIONES A LAS FERIAS INSTITUCIONALES
RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS
ELECCIÓN DEL MEJOR DOCENTE DEL AÑO

<b>8. Expectativas con respecto al personal docente y lo que se demanda de ellos.</b>
COMPROMISO CON LA TAREA EDUCATIVA
CULTIVO DE VALORES PERSONALES
ATENCIÓN A LOS PROBLEMAS ACADÉMICOS DE LOS JÓVENES
CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS
INFORMAR AL REPRESENTANTE LA SITUACIÓN DE SUS ESTUDIANTES
MANTENER DISCIPLINA EN LOS SALONES

<b>10. Actividades que realiza el profesional docente a más de las propias como profesor</b>
NO REALIZA NINGUNA DE ESTAS ACTIVIDADES, YA QUE LA MAESTRA GRADUADA EN LA UTPL TRABAJA EN LA SECCION PRIMARIA
TURNOS DE VIGILANCIA
PROFESORES DE ACADEMIA
TUTORES

<b>11. Habilidades adicionales que consideran que tienen los docentes graduados en la UTPL</b>
MAYOR CAPACIDAD DE INVESTIGACIÓN
ACTUALIZACIÓN E INNOVACIÓN
FUERTE COMPROMISO CRISTIANO
ORGANIZACIÓN DE TAREAS
CAPACIDAD DE INVESTIGACIÓN

## Análisis y discusión de los resultados

Un porcentaje significativo de los encuestados están laborando en la su especialidad, esto se debe a las exigencias de la instituciones educativas de contar con profesionales en el campo de la educación, porque deben cumplir con el proceso de contratación y perfil del cargo. Frente a esto los resultados también arrojan, que un porcentaje menor de titulados se desenvuelven en un cargo no docente, en unos casos porque son mejor remunerados y en otros porque su desempeño no ha sido valorado económicamente. Cabe recalcar que casi la totalidad de los titulados se encuentran laborando.

Es importante destacar que la mayoría de las personas a las que se aplicó esta encuesta, se encontraba laborando como docentes antes de obtener el título, pero que debido a las exigencias de las instituciones que están constantemente tratando de brindar una educación de calidad, tuvieron que realizar los estudios respectivos, solicitándoles una acreditación de tercer nivel. Por eso, tomaron la decisión de continuar su formación en la especialidad donde se venían desempeñando, lo que les aseguraba mantener su puesto de trabajo.

Por otro lado, tenemos un 8% de encuestados que no se desempeñan como docentes, debido a que el sueldo de maestros no cubre las necesidades básicas que ellos tienen. Además es importante señalar que los no docentes, se encontraban laborando en este tipo de cargos en los cuales se desenvolvían por muchos años, adquiriendo experiencia y competencias en dichos puestos.

Los titulados encuestados no han tenido la necesidad de cambiar su residencia para su desempeño laboral, solo uno de los investigados se ha visto en la obligación de trasladarse a otra zona, para ejercer su profesión docente. En el sector rural no existen centros de formación que acredite una titulación a los maestros, lo que ha permitido a los profesores con título, laborar en estos lugares.

La condición de vida de los encuestados después de su titulación mejoró significativamente, esto demuestra que el nivel académico que la UTPL oferta es de calidad, por eso es reconocido y tiene buen prestigio en el país, porque la universidad se esmera por formar profesionales capaces, competentes, reflexivos, investigativos, innovadores, organizados y con responsabilidad cristiana, que hace

de los egresados, personas comprometidas no solo con la institución en la que trabajan, sino con la sociedad. Es por eso, que los directivos confían en las capacidades de los titulados, encomendándoles tareas de mucha responsabilidad, incluso hasta los que no son inherentes a su desempeño (tutorías, profesores de academias) e incentivándoles a continuar a través de reconocimientos públicos dentro del establecimiento, capacitándolos en talleres extra institucionales, José Luis Medina, quien ha colaborado con aportes académicos en la UNESCO señala que la labor docente se caracteriza por brindar ascensos e incentivos a los maestros con el fin de buscar una evolución y motivación para la mejora.

### Conclusión

Los profesionales encuestados se han visto en la necesidad de obtener su título de tercer nivel para continuar ejerciendo la docencia; por lo cual han escogido la especialidad en la que se han venido desempeñando en el aula, y en la cual han adquirido experiencia, garantizando de este modo su situación laboral. Los docentes en su mayoría continúan laborando en los puestos en los que se estuvieron desempeñando antes de obtener su título.

Los directivos de los establecimientos educativos exigen de los docentes compromiso en la tarea educativa, capacidad de organización, y que manejen la disciplina dentro del aula, ofrecen estímulos que los motiva a continuar brindando una educación de calidad. En lo que se refiere a los titulados de la UTPL, los empleadores consideran que éstos poseen ciertas competencias que los distinguen de los otros titulados, porque con su labor contribuyen notablemente en el sistema educativo.

### 5.3. CONTEXTO LABORAL

Cuadro N° 15

Pregunta N° 3

**Tipo de institución educativa en la que desarrolla/ó su trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	6	25,0
Municipal	-	-
Particular	15	62,5
Fiscomisional	1	4,2
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

Pregunta N° 3.a

**Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

NIVEL DE LA INSITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	3	12,5
Básico	9	37,5
Bachillerato	10	41,7
Superior	-	-
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

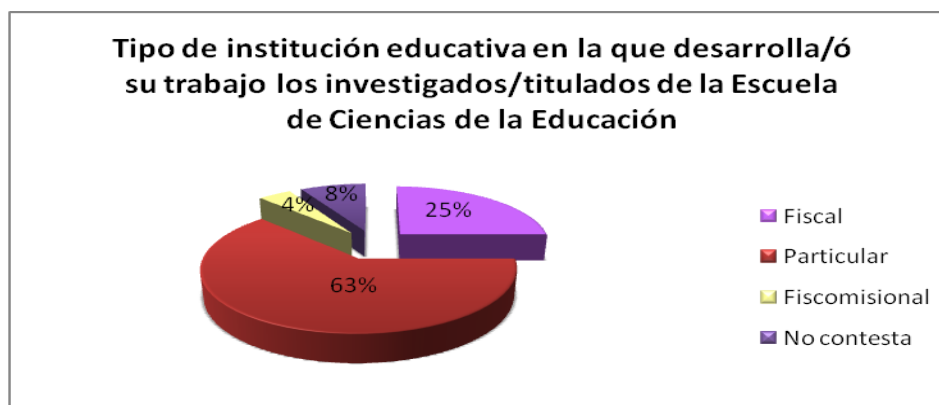


GRÁFICO N° 15.1

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En el presente gráfico se puede observar que el 63% laboran/laboraron en instituciones particulares, el 25% en fiscales, el 8% no contesta porque aún no se han desempeñado como docentes, y el 4% trabaja en establecimientos fiscomisionales.

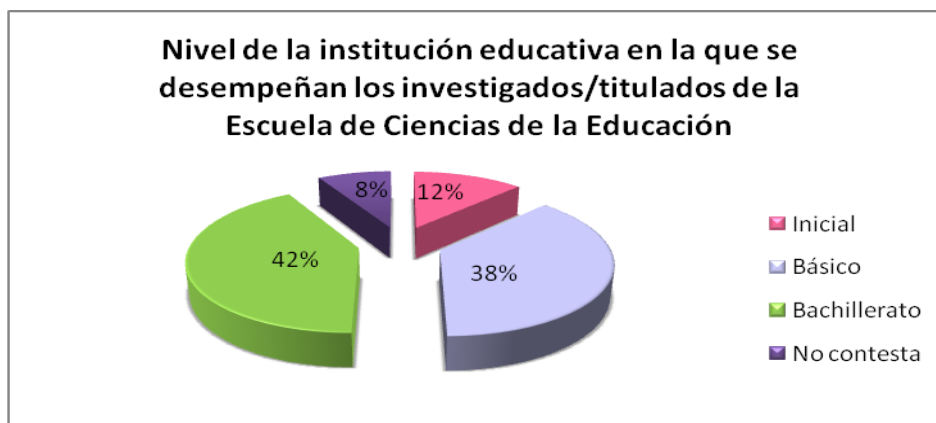


GRÁFICO N° 15.2  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras

El 42% de los encuestados responde que se desempeña en el bachillerato, el 38% manifiesta que sus actividades son realizadas en el nivel básico, el 12% en el inicial, y el 8% no contesta porque no laboran en el campo docente.

**Cuadro N° 16**

**Pregunta N° 5**

**Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

RELACIÓN LABORAL CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	5	20,8
Contrato indefinido	12	50,0
Contrato ocasional	2	8,3
Reemplazo	-	-
Otras (propietaria de la institución educativa)	3	12,5
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

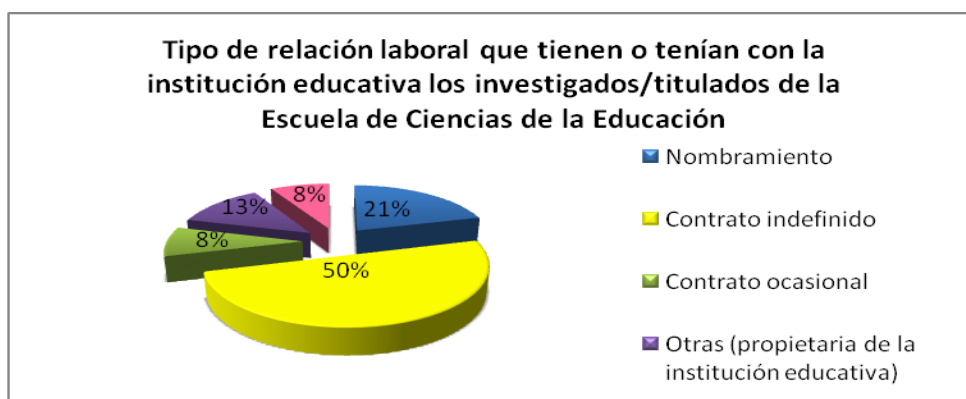


GRÁFICO N° 16  
 FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
 ELABORACIÓN: Las autoras



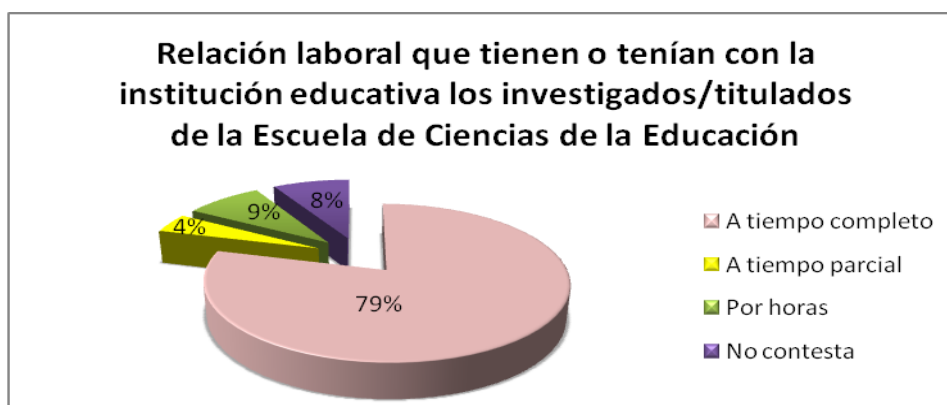
El 50% de los titulados contesta que han tenido o tienen un contrato indefinido en su desempeño docente, el 21% cuenta o contó con un nombramiento, el 13% mantienen o mantuvieron otro tipo de relación contractual, el 8% tiene contrato ocasional, y el 8% no contesta porque no se han desempeñado como docentes.

**Cuadro N° 17**

**Pregunta N° 6**

**Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	19	79,2
A tiempo parcial	1	4,2
Por horas	2	8,3
Otras	-	-
No contesta	2	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>



**GRÁFICO N° 17**

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En lo que refiere a esta pregunta el 79% laboran o laboraron a tiempo completo, el 9% lo hicieron o lo hacen por horas, el 8% no contesta porque aún no se desempeña como docente, y el 4% lo hace a tiempo parcial.

Cuadro N° 18

Pregunta N° 9

**Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración pública	1	4,2
Empresa privada	8	33,3
Empresa familiar	1	4,2
Trabajador/a por cuenta propia	1	4,2
No contesta	13	54,2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

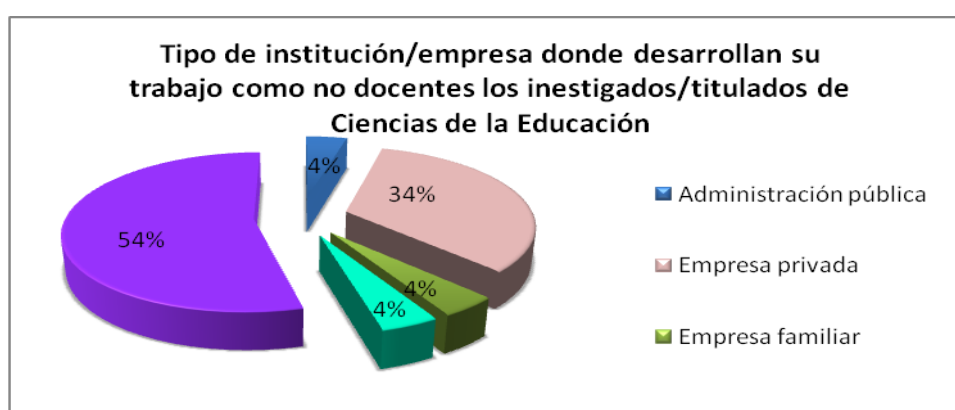


GRÁFICO N° 18

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El 54% de los titulados no contesta porque trabajan como profesores, el 34% se desempeñan en un puesto no docente en empresas privadas, un 4% lo hace en empresa pública, otro 4% lo hace por cuenta propia, por último un 4% en empresa familiar.

Cuadro N° 19

Pregunta N° 10

**Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban**

<b>TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	16,7
Ninguna/No se exige titulación	7	29,2
No contesta	13	54,2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

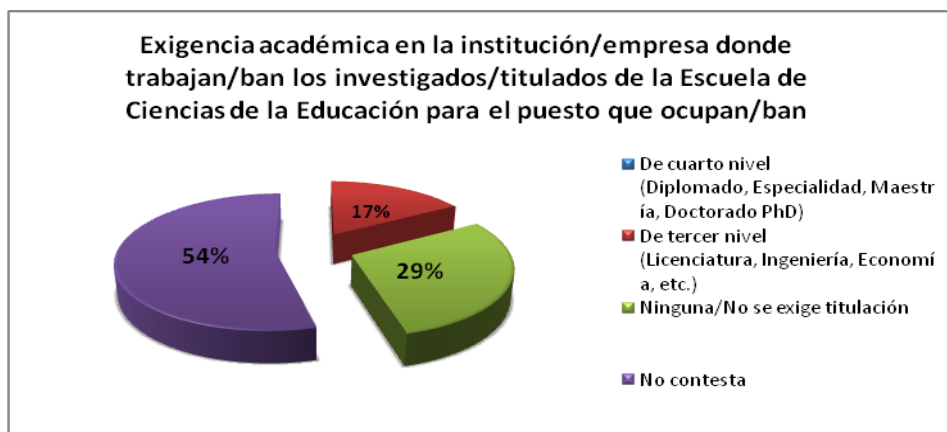


GRÁFICO N° 19

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En este caso el 54% no contesta porque laboran como docentes, el 29% no se le ha exigido un título para ejercer el cargo que ocupan y el 17% si ha requerido un título de tercer nivel para laborar.

Cuadro N° 20

Pregunta N° 11

**Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	7	29,2
Laboral de duración determinada	2	8,3
Otras situaciones	2	8,3
No contesta	13	54,2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

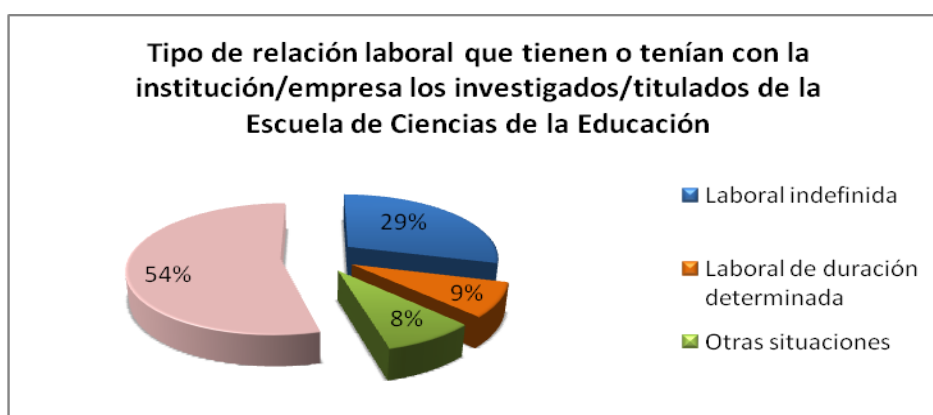


GRÁFICO N° 20

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

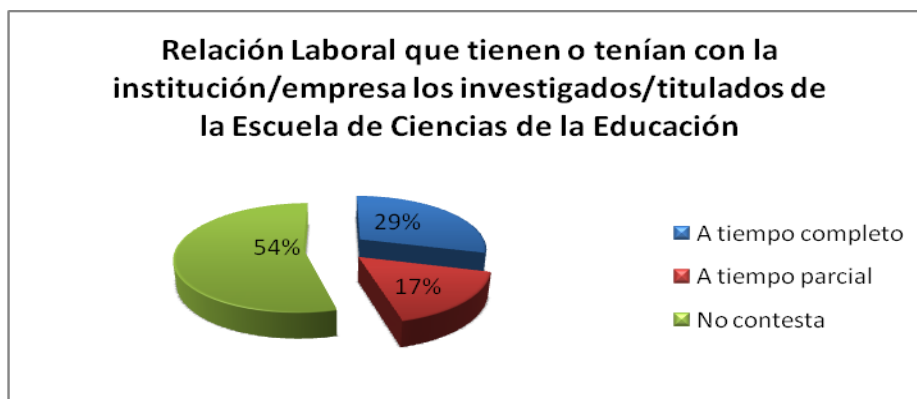
El 54% no contesta porque laboran en la docencia, el 29% tienen una relación laboral indefinida, el 9% responde que su trabajo es de una duración determinada, el 8% equivale a otras situaciones (negocio familiar, negocio propio).

**Cuadro N° 21**

**Pregunta N° 12**

**Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A tiempo completo	7	29,2
A tiempo parcial	4	16,7
Por horas	-	-
Otras	-	-
No contesta	13	54,2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>



**GRÁFICO N° 21**

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

El 54% no contesta porque labora como maestros, el 29% trabajan a tiempo completo, y el 17% tiene una jornada parcial.

**Cuadro N° 22**

**Pregunta N° 13**

**Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>TIEMPO (en años) DE DURACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0,1 - 5	6	25,0
5,1 - 10	2	8,3
10,1 - 15	-	-
15,1 - 20	3	12,5
No contesta	13	54,2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>



GRÁFICO N° 22

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

Como podemos observar en esta pregunta el 54% no contesta porque se desempeña como maestros, el 25% llevan laborando de 0.1 a 5 años en puestos no docentes, el 13% tienen 15.1 a 20 años ejerciendo, y el 8% el tiempo que trabajan es de 5.1. a 10 años.

### Respuestas de las autoridades de las Instituciones Educativas

<b>1. Requisitos para postularse en cargos docentes</b>
EXPERIENCIA DOCENTE
QUE CUENTE CON TÍTULO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
QUE CUMPLA CON EL MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN
TITULO RELACIONADO CON LA MATERIA A DICTAR
EXPERIENCIA LABORAL
ENTREVISTAS/PREGUNTAS QUE CALIFIQUEN SU CAPACIDAD

<b>2. Solicitud de empleo recibidas</b>
20 CARPETAS
APROXIMADAMENTE 15

<b>3. Personal docente requerido</b>	
NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
EDUCACION BÁSICA	CONTABILIDAD
BACHILLERATO	PSICOLOGÍA EDUCATIVA
	INFORMÁTICA
MAESTROS DE LENGUAJE	LENGUAJE
ASISTENTES DE 2 - 3 DE BÁSICA	INGLÉS

<b>4. El desempeño docente</b>	
<b>• CON EXPERIENCIA</b>	<b>• DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN</b>
SON CONFIABLES	NECESITAN ACOMPAÑAMIENTO
CONTROL AÚLICO	NO TIENEN CONTROL EN EL AULA
CONOCIMIENTO DE LA MATERIA	DUDAN Y SON MUY PERMISIVOS
MARCAN LÍMITES	
MANEJAN PROGRAMAS	

<b>5. Cursos planificados en los dos últimos años de formación continua para los docentes</b>
REFORZAMIENTO EDUCATIVO TÉCNICO
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
CURRÍCULO POR COMPETENCIAS
PEDAGOGÍA-DIDÁCTICA
TRABAJO: LENGUAJE-MATEMÁTICAS
INGLÉS

#### Análisis y discusión de los datos

Los titulados que se desempeñan como docentes, laboran en su mayoría en instituciones educativas particulares, y un porcentaje significativo trabaja en establecimientos fiscales; la ley orgánica de educación intercultural establece en el artículo 53 el tipo de institución en la que se desempeñan los titulados de la UTPL. El nivel de los centros educativos en donde ejercen en su mayoría es el básico y en el bachillerato.

La relación laboral de los profesionales que se desempeñan como docentes es a través de un contrato indefinido, algunos cuentan con un nombramiento, otros con un contrato ocasional y una persona lo hace de manera voluntaria. Para el ingreso en establecimientos educativos se contempla el concurso de mérito y oposición en las instituciones fiscales y fiscomisionales, y en los particulares la selección es de manera libre, de acuerdo a las políticas de cada organización.

La jornada laboral de los encuestados es a tiempo completo, muy pocos trabajan a tiempo parcial y por horas, lo que demuestra que se está dando cumplimiento a lo

que establece el artículo 117 de la ley orgánica de educación intercultural, donde se menciona la jornada completa.

Por otro lado, quienes trabajan como no docentes laboran en empresas públicas, privadas, familiares y por cuenta propia, en donde en su mayoría no les exigieron una titulación para ejercer el cargo; el tipo de relación laboral es indefinida y de tiempo completo. En otros casos el vínculo es de duración determinada y lo hacen con una jornada parcial, combinando su trabajo docente con otras actividades laborales. El tiempo que se vienen desempeñando -en unos casos- es porque desde sus inicios, su trabajo estuvo relacionado con actividades no docentes, el mismo que oscila alrededor de cinco años.

Los empleadores para poder contratar docentes solicitan que los candidatos cumplan con el perfil señalado para el puesto: experiencia docente, porque su desempeño laboral es mucho mejor, a diferencia del que empieza, que necesita más acompañamiento; titulación con la materia en la que va a trabajar; competencias para el cargo y que se ajusten al proceso de contratación. Los directivos requieren docentes en los siguientes campos: contabilidad, informática, lenguaje, inglés, y psicóloga educativa esto es en el nivel básico y bachillerato; por lo general recurren a la base de datos de las carpetas receptadas en el transcurso del año.

Los directivos encuestados buscan docentes de calidad que respondan a los requerimientos de la sociedad actual; por tal motivo en los dos últimos años han planificado cursos de: reforzamiento educativo técnico, estrategias metodológicas, currículo por competencias, pedagogía didáctica, trabajos de lenguaje, matemáticas e inglés.

### Conclusión

Los titulados de la UTPL han tenido una buena acogida en instituciones particulares, donde han incursionado en el ciclo básico y bachillerato, desempeñándose por varios años en ese nivel, donde han alcanzado un nombramiento y estabilidad laboral, además se han sometido a una jornada completa, en cumplimiento de las exigencias de la ley actual. El campo de trabajo

de los que laboran como no docentes son instituciones públicas y privadas, las mismas que no les han exigido titulación, sin embargo la experiencia en esos puestos, les ha permitido desempeñarse con éxito en dichos campos, donde gozan de estabilidad laboral por los años de servicio y trabajan a tiempo completo. Los empleadores demandan de los docentes competencias acordes a la especialidad requerida, prefiriendo profesores con experiencia. Con la finalidad de preparar a los maestros en los últimos años han capacitado de acuerdo a las necesidades de sus instituciones.

#### 5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Cuadro N° 23

Pregunta N° 18

**Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español**

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	-	-
Inglés	3	12,5
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros	1	4,2
No	20	83,3
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

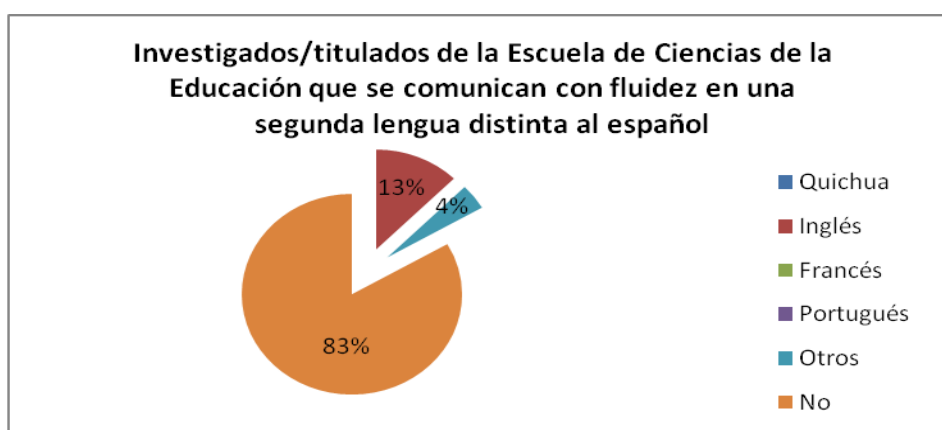


GRÁFICO N° 23

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras



En este gráfico se ve que el 83% de los titulados no dominan otro idioma, mientras que el 13% se comunica con fluidez en inglés, y el 4% lo hace en otro idioma (alemán).

**Cuadro N° 24**

**Pregunta N° 19**

**Manejo de la informática a nivel de usuario de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<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	23	95,8
No	1	4,2
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

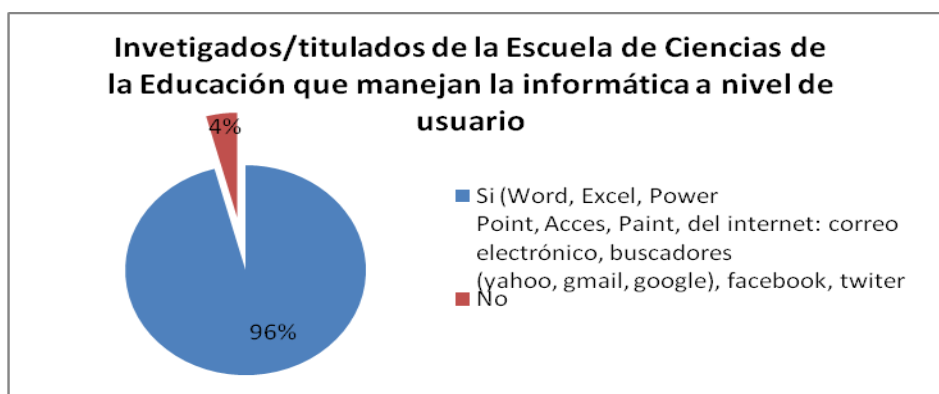


GRÁFICO N° 24

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010

ELABORACIÓN: Las autoras

En esta pregunta responde el 96% de encuestados que sí maneja la informática a nivel de usuario, 4% no lo hace (solo un encuestado).

**Cuadro N° 25**

**Pregunta N° 20**

**Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	11	24,4
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	4	8,9
Temas relacionados con su área de formación	2	4,4
Organización y Gestión de centros educativos	7	15,6
Diseño y planificación Curricular	12	26,7
Educación en valores	6	13,3
Otros	3	6,7
No me interesan	-	-
No contesta	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

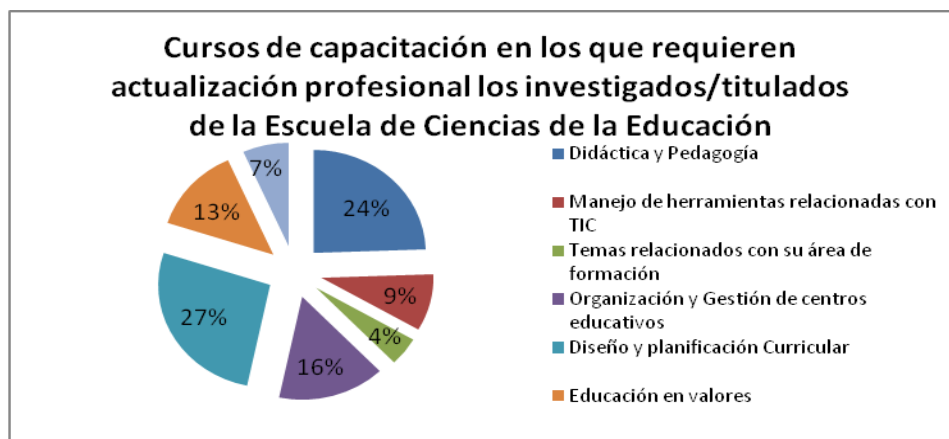


GRÁFICO N° 25

FUENTE: Encuesta a Titulados Escuela de CC.EE.UTPL Centro Regional Guayaquil 2005-2010  
ELABORACIÓN: Las autoras

De los titulados encuestados mostraron interés en cursos de capacitación el siguiente porcentaje: el 27% en diseño y planificación curricular, el 24% en didáctica y pedagogía, el 16% organización y gestión de centros educativos, el 13% en educación y valores, el 9% en el manejo de herramientas relacionadas con TICs, y el 4% con temas pertinentes a su área de formación.

### Respuestas de las autoridades de las Instituciones Educativas

7. Factores que favorecen un buen desempeño laboral
VOCACION PROFESIONAL
EXPERIENCIA DOCENTE
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS Y LA TITULACION
EL BUEN TRATO AL MAESTRO
QUE ESCUCHAN SUGERENCIAS
LIBERTAD PARA EMPLEAR ESTRATEGIAS Y METODOLOGIAS

9. Actividades que realizan los profesionales de la UTPL en la institución
DIRECTIVA
DOCENTE
ASESORIA PEDAGOGICA
SUBDIRECTORA DE LA PRIMARIA
PROFESORAS DE INGLES
PROFESOR EN SECUNDARIA

## Análisis y discusión de los datos

Afirma Barraza y Gutiérrez que, la formación docente es un proceso, mediante el cual el maestro se prepara en conocimientos y habilidades que se necesitan para el proceso de enseñanza y aprendizaje. De ahí que la formación de los maestros es urgente, más aun teniendo en cuenta que en el caso de la muestra de encuestados se constata que no todos dominan otro idioma, solo tres personas hablan inglés y una alemán.

No así en el caso de la informática, en la que un buen porcentaje se maneja como usuario, esto es importante, porque un profesional de la educación que no tenga conocimiento de computación, está en clara desventaja con relación a sus estudiantes, sostiene Machado.

Es de trascendental importancia como se dijo anteriormente la formación y capacitación de los docentes; en este caso, en el país se han formulado políticas educativas, para ofrecer una educación de calidad y calidez, capacitando al magisterio, pues las autoridades educativas están conscientes de que el cambio en el sistema educativo debe empezar por la formación de los docentes. Esto lo podemos confirmar con los cursos que solicitan los titulados tales como: Diseño y Planificación curricular, Didáctica y pedagogía, Organización y Gestión de centros educativos, y Educación en valores.

En la entrevista aplicada a los empleadores, ellos responden que los factores que ayudan al desempeño de los docentes son: primeramente la vocación, pues ésta es una profesión de sacrificios y renunciaciones, y no siempre reconocida; junto a esto sirve de mucho la experiencia docente, de igual forma el aval de un título; y sobre todo, no olvidar que el maestro también es persona, que puede aportar con ideas, que favorezcan al sistema educativo.

Las actividades que ejecutan los titulados de la UTPL son: como directivos, docentes y asesores pedagógicos, las mismas que han alcanzado por sus competencias y preparación académica, pues han descubierto que el magisterio necesita de profesionales en la educación que busquen estar a la par con los cambios sociales, por ello estos docentes no se han limitado solo a una titulación

de tercer nivel, sino que se han esforzado por obtener una formación de cuarto nivel.

### Conclusión

Los docentes hoy en día deben buscar los medios de formación, por la misión tan delicada que desempeñan, como es orientar y guiar a los estudiantes; pues de lo contrario no llenarían las expectativas que tienen los directivos; esto contribuirá para alcanzar puestos de mayor responsabilidad que les permitan mejorar su situación de vida.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

Después del análisis de los resultados, algunas conclusiones y recomendaciones que se pueden considerar.

Este trabajo de investigación permitió realizar un diagnóstico de la Situación Laboral de los Titulados del Centro Regional Guayaquil de la Escuela de Ciencias de la Educación, el mismo que contribuirá al análisis global que la UTPL hará a nivel nacional.

Al término de esta investigación se constató que los encuestados poseen una verdadera vocación de maestros, lo que se verifica en su gran capacidad para superar obstáculos y dedicarse a la hermosa tarea de la docencia, pues están convencidos que solo la educación tiene el poder de transformar a las personas, guiando sus capacidades, para alcanzar el mejor bien posible.

También se ha descubierto, el deseo de superación que poseen los titulados, pues tienen claro que en la actualidad las nuevas generaciones requieren de docentes que se desempeñen con profesionalidad, en el campo de su especialidad.

Además, se pudo evidenciar lo satisfechos que se encuentran los titulados por la preparación académica que recibieron de la UTPL, la misma que los formó para ser maestros competentes, reconocidos y solicitados en las instituciones educativas del país, lo que ha contribuido para mejorar su situación de vida desde que obtuvieron la titulación, y también porque ha hecho posible su estabilidad laboral.

Es importante también recalcar que, en un mundo cambiante, donde la globalización trae un sin número de información y donde la tecnología avanza a pasos gigantescos, es urgente modificar el sistema educativo, y la actualización del docente se torna una necesidad apremiante, para estar preparado para enfrentar a una sociedad que le exige renovación, y de esta forma alcanzar su realización profesional.

De lo anteriormente expuesto se puede afirmar que los objetivos planteados han sido cumplidos, porque se ha logrado establecer la situación real de los veinticuatro encuestados, sujetos de nuestro estudio, y también porque se ha contribuido en la actualización de la base de datos de los investigados.

## **6.2. Recomendaciones**

Teniendo en cuenta las necesidades de los encuestados se recomienda que se acojan los cursos sugeridos por los titulados, porque de esta manera se estará colaborando con la formación de los mismos, y a su vez los maestros lograrán un mejor desempeño de su profesión.

Se sugiere que se cree bolsas de empleo, para que los titulados de la UTPL puedan participar de las vacantes existentes y de esta manera alcancen su realización profesional.

Una vez que se consiga la información de todos los tesis, se recomienda que se condense en una sola base, la información entregada de los titulados, para registrar datos actualizados de ellos.

Como última sugerencia, se solicita que una vez que se obtenga la información consolidada del presente estudio, se informe a los que han participado en este proyecto, la propuesta que tenga la UTPL, en lo que corresponde a su oferta académica.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Aguilar Ramos, María del Carmen (2002):** Familia y Escuela ante un Mundo en Cambio. Revista Contactos de Educación. Argentina.

**Andrade Cázares, Rocío Adela (2005):** Un acercamiento al enfoque por competencias.

**Andrade, Rocío Adela (2005):** Un acercamiento al enfoque por competencias profesionales. Universidad Marista de Querétaro. México.

**Arancibia C., Violeta, Herrera P., y Strasser S., Katherine (2004):** Manual de Psicología Educacional. Ediciones Universidad Católica de Chile.

**Babot Gutiérrez, Íñigo (Septiembre de 2010).** Revista eLearning. Disponible en <http://babot.info/index.php/2010/09/> (consulta 2010, 18 de Diciembre)

**Barraza Macías, Arturo y Gutiérrez Rico, Dolores (2005):** Técnicas e Instrumentos para la Detección de Necesidades de Formación Docente. VIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. México.

**Berríos, Paulina (2007):** Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión Académica. Revista Calidad en la Educación. Chile.

**Chavarría Olarte, Marcela (2007):** Educación en un mundo Globalizado. Editorial Trillas, México.

**De La Barrera, Santiago (2005):** Innovaciones educativas. Buenos Aires.

**Delors J., (Comp) (1996).** Los cuatro pilares de la educación. En La educación encierra un tesoro (pp. 89-103). México: UNESCO.

**Diccionario de la Academia de la Lengua Española, (2001).** Disponible en [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=cultura](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=cultura). (consulta 2011, 21 de enero)

**Durán Vela, Teresa (Mayo de 2006).** El Valor de Ser Maestro. Disponible en <http://www.calkini.net/notas/mayo2006/maestro1.htm>. (consulta 2010, 28 de diciembre)

**Durán Vela, Teresa (Mayo de 2007).** La misión del Maestro. Disponible en <http://www.calkini.net/notas/mayo2007/maestro.html> (consulta 2010, 15 de diciembre).

**ECUADOR.** Constitución del Ecuador. 2008

**ECUADOR.** DINAMEP. Ministerio de Educación. (2011)

**ECUADOR.** Ley Orgánica de Educación Intercultural. Marzo 2011.

**ECUADOR.** Plan Decenal

**ECUADOR.** Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013.

**Enríquez Goyes (2009):** Sistema Integral de Desarrollo profesional Educativo SI PROFE. Ministerio de Educación. Ecuador.

**Fabara Garzón, Eduardo (2004):** Situación de la Formación Docente inicial y el Servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela, CENAISE.

**Fabara Garzón, Eduardo (2006):** Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes, Ecuador 2006, UNESCO.

**González, María Teresa (2003):** Organización y Gestión de centros dimensiones y procesos. Editorial Pearson-Prentice Hall.

**Lepeley, María Teresa (2003):** Gestión y calidad en educación: Un modelo de Evaluación. Editorial McGraw-Hill.

**Machado, Ana Luiza (2005):** Formación Docentes y TIC's en Latinoamérica. OREALC/UNESCO. Santiago de Chile.

**Marqués Graells, Pere (2010):** Competencias Básicas en la Sociedad de la Información.

**Medina Moya, José Luis (2006):** La profesión Docente y la Construcción del Conocimiento profesional, Editorial Lumen. Barcelona.

**Medina Rivilla, Antonio y Salvador Mata, Francisco (2005):** Didáctica General. Editorial Pearson.

**Mendez, Rogers. (2008).** Competencias Profesionales en los Proyectos de Organizaciones Inteligentes. Disponibles en <http://www.slideshare.net/rogermendez/formacin-de-competencias-en-los-proyectos>. (consulta 2011, 18 de febrero)

**Ministerio de Cultura y Educación de la Nación de la Nación. (2005).** Argentina. Documento para la concertación Serie A, N° 14. "Transformación



Gradual y progresiva de la Formación docente continua”. Disponible en [www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc\\_A14/index\\_a14.pdf](http://www.me.gov.ar/consejo/documentos/doc_A14/index_a14.pdf) (consulta 2010, 28 de diciembre)

**Ministerio de Educación del Ecuador (febrero de 2011).** Estándares de calidad Educativa: Estándares de desempeño profesional Quito, Ecuador. Disponible en <http://estandares.educacion.gob.ec/internas/docs/doc2.pdf>. (consulta 2011, 18 de febrero)

**Miratía, Omar (Septiembre 2004).** Desarrollo Profesional Docente/Formación Permanente. Disponible en [http://issuu.com/omiratia/docs/formacion\\_docente\\_omiratial](http://issuu.com/omiratia/docs/formacion_docente_omiratial) (consulta 2010, 15 de Diciembre)

**Murillo Torrecilla, Javier (2006):** Evaluación del desempeño y carrera profesional. UNESCO.

**Quishpe Lema, Cristóbal (1998):** Elementos Básicos para la Gestión Educativa. Fundación Hanns Seidel. Quito.

**Saltos, Napoleón y Vásquez Lola (2009):** Ecuador: Su realidad. Fundación José Peralta, Ecuador.

**Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas. (2009).** Disponible en <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=60>. (consulta 2011, 21 de enero)

**Torres Coronel, Luis Eduardo (2010):** Derecho a una educación de calidad. Editorial Cosmos.

**UNESCO (2006):** Evaluación de desempeño y Carrera profesional Docente.

**Universidad Técnica Particular de Loja,** (en línea). Disponible en <http://www.utpl.edu.ec> (consulta 2011, 18 de febrero)

**Visier C., Roberto (Octubre de 2005).** La misión del Docente. Disponible en <http://boards2.melodysoft.com/wwwmediavenezuela.culturayeducacion/la-mision-del-docente-381.html> (consulta 2010, 10 de diciembre).

**Von Vacano, Sergio y Camacho Girona, Yerko. (2010)** Comunidad Educativa. Instituciones educativas de la Compañía de Jesús. Disponible en [http://www.cerpe.org.ve/boletin/boletin26/ppi26\\_2.pdf](http://www.cerpe.org.ve/boletin/boletin26/ppi26_2.pdf). (consulta 2010, 28 de diciembre)

## 8. ANEXOS

### ENTREVISTA A DIRECTIVOS



**RECTORA**  
**COLEGIO MARIA LUISA LUQUE DE SOTOMAYOR /PLAYAS**



**DIRECTORA DE LA SECCIÓN PRIMARIA**  
**COLEGIO AMERICANO**

### ANEXO 1



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

Código del Investigador:  
\_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SI  NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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

Gracias por su colaboración

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.  
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor  
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho.

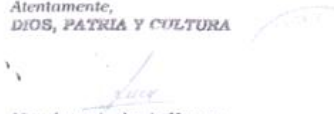
De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Seguro de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

  
Mgs. Lucy Andrade Vargas  
DIRECTORA DE LA ESCUELA  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)

  
SECCIÓN PRIMARIA  
  
COLEGIO  
AMERICANO  
de Guayaquil

ANEXO 3

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.  
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor  
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy F. Andrade Vargas  
DIRECTORA DE LA ESCUELA  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (2)

Recibido  
07-01-2011  
Oficina







**24 ENCUESTADOS DEL CENTRO REGIONAL GUAYAQUIL**

**ANEXO 4**



Código título: \_\_\_\_\_

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

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

• Urbano.....	1
• Rural.....	2

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

• Sí.....	1
• No.....	2

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



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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

.....años .....meses

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

• Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación.....	1
---	---

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

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

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

• Si.....	1
• No.....	2

PARA TODOS

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

• Qichua.....	1
• Inglés.....	2
• Francés.....	3
• Portugués.....	4
• Otras (especifique).....	5
• No.....	6

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

• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del Internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter.....	1
• No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre.....	1
• Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

*Gracias por su colaboración*

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA La Universidad Católica de Loja																											
	P.1.														P.2.													
	PREGRADO							POSTGRADO (Maestría)							Diplomado / Especialidad							Urb.						
	1	2	3	4	5	6	7	8	NC-9	1	2	3	4	5	NC-8	1	2	3	NC-4	1	2	3	4	5	6	7	NC-3	1
AZU1																												
AZU2																												
AZU3																												
AZU4																												
AZU5																												
AZU6																												
AZU7																												
AZU8																												
AZU9																												
AZU10																												
AZU11																												
AZU12																												
AZU13																												
AZU14																												
AZU15																												
AZU16																												
AZU17																												
AZU18																												
AZU19																												
AZU20																												
<b>TOTALES</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**FORMATO PARA INGRESO DE DATOS**

**ANEXO 6**