



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

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**"SITUACION LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE MACHACHI PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO 2011."**

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

AUTORA: MAYRA ALEXANDRA ANAGUMBLA MONGA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTORA TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Mariana Solano

CENTRO UNIVERSITARIO MACHACHI

**2011**



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

**CERTIFICACIÓN**

**MGS. MARIANA SOLANO 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; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

(f) \_\_\_\_\_  
Loja, junio del 2011



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

**ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Mayra Alexandra Anagumbra Monga Autora 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.

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



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

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOTORÍA**

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

---

CI

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, con mucho cariño a mi familia, en especial a mi hija, mis queridos padres que me brindaron todo el apoyo, para culminar con éxito mi carrera.

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer, al ser más bueno, que me ha dado salud, capacidad e inteligencia, para vencer los obstáculos y alcanzar el anhelado título de Licenciada en Educación Infantil, ¡a mí Dios!

Un gracias muy sentido, a mis queridos padres, a mi hija, por su amor y apoyo permanente que me brindaron.

A las Autoridades de la UTP, por esa gran oportunidad de asumir un nuevo reto, que pusieron en mi camino. Finalmente un agradecimiento especial a la Dra. Mariana Solano, Tutora del Informe de Trabajo de Fin de Carrera, por toda su ayuda.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Portada.....</b>	<b>i</b>
<b>Certificación.....</b>	<b>ii</b>
<b>Acta de cesión.....</b>	<b>iii</b>
<b>Autoría.....</b>	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>v</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de Contenidos .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 1. Situación laboral docente</b>	
<b>1.1 Formación inicial docente y formación continua.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 La contratación y la carrera profesional.....</b>	<b>16</b>
<b>1.3 La condiciones de enseñanza y aprendizaje.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4 El género y la profesión docente.....</b>	<b>30</b>
<b>1.5 Síntesis.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO 2. Contexto laboral</b>	

<b>2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2 La demanda de educación de calidad.....</b>	<b>37</b>
<b>2.3 Políticas educativas : Carta Magna , Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....</b>	<b>41</b>
<b>2.4 Políticas micro : institucionales.....</b>	<b>50</b>
<b>2.5. Síntesis.....</b>	<b>52</b>

### **CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente**

<b>3.1 Definición.....</b>	<b>52</b>
<b>3.2 Competencias profesionales.....</b>	<b>53</b>
<b>3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....</b>	<b>58</b>
<b>3.4 Competencias profesionales docentes.....</b>	<b>59</b>
<b>3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....</b>	<b>61</b>
<b>3.6 Síntesis.....</b>	<b>68</b>

### **4. METODOLOGÍA**

<b>4.1. Diseño de la investigación.....</b>	<b>69</b>
<b>4.2. Participantes de la investigación.....</b>	<b>70</b>
<b>4.3 Instrumentos y recursos.....</b>	<b>70</b>
<b>4.3.1 Técnicas.....</b>	<b>70</b>
<b>4.3.2 Instrumentos.....</b>	<b>70</b>



<b>4.4 Recursos.....</b>	<b>71</b>
<b>4.4.1 Humanos.....</b>	<b>71</b>
<b>4.4.2 Institucionales.....</b>	<b>72</b>
<b>4.4.3 Materiales.....</b>	<b>72</b>
<b>4.4.4 Económicos.....</b>	<b>72</b>
<b>4.5 Procedimientos.....</b>	<b>72</b>
<b>5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>5.1. Resumen de datos (Tablas estadísticas) .....</b>	<b>73</b>
<b>5.2. Análisis de resultados .....</b>	<b>73</b>
<b>5.2.1 Análisis descriptivo.....</b>	<b>73</b>
<b>5.2.2 Análisis y discusión de los resultados.....</b>	<b>74</b>
<b>6. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES</b>	
<b>6.1 Conclusiones.....</b>	<b>107</b>
<b>6.2 Recomendaciones.....</b>	<b>109</b>
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>110</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>112</b>

## 1. RESUMEN

Una excelente iniciativa de la Escuela de Ciencias de la Educación, fue proponer la investigación con el tema “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación. Estudio realizado en la Ciudad de Machachi, Provincia de pichincha en el Año 2011”, responsabilidad que estuvo a cargo de egresados de la referida Escuela en las diferentes Menciones, para conocer la real situación de sus titulados.

En este caso, la investigación se la efectuó en la ciudad de Machachi, y otras Parroquias /8del Cantón Mejía, Provincia de Pichincha. Luego de una fase de asesoría se me asigno una muestra a investigar de 9 titulados, que estuvieron matriculados en el Centro Asociado Machachi, durante el periodo 2005-2010, y dos autoridades / empleadores de Instituciones Educativas donde laboran.

Los instrumentos de la investigación proporcionó la Escuela de Ciencias de la Educación, los mismos que fueron tomados de la Agencia de Evaluación y Acreditación (2005), adoptados y validos en Ciencias de la Educación en las diferentes Menciones: Educación Infantil (3); Educación Básica (3), Químico Biológicas (2); y Físico Matemático (1); de los cuales al momento de la aplicación; siete trabajan como docentes; una persona está buscando trabajo y uno se dedica a la venta de productos naturistas en un negocio propio; los titulados laboran en la especialidad que les corresponde, seis en planteles fiscales con nombramiento; y un hecho destacable, uno de los investigados es Vicerrector del Colegio.

Las mujeres tiene gran representación en el grupo investigado, con un 77.78 % frente al 22.22 % de hombres, demostrando una vez mas que la Modalidad a Distancia es una oportunidad para este importante sector. Otro resultado que merece una reflexión es, que un solo titulado se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.

Podemos concluir, que la mayoría de titulados se encuentran trabajando como docentes en las especialidades correspondientes, el porcentaje de desempleados es mínimo y la mayoría son mujeres en el grupo investigado.

Los profesionales en educación, aspiran a seguirse preparando y actualizando, por medio de los cursos de capacitación en las diferentes temáticas que oferta la UTP. Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación ya ocupan un importante espacio laboral, lo hacen con responsabilidad y capacidad profesional a la altura de los titulados de otras Universidades.

## **2. INTRODUCCIÓN**

Ciertamente en una época de cambio como la actual, en que la crisis afecta tantos aspectos de nuestra vida, pasando por los materiales y concretos a los más ideales y abstractos, como los valores y las creencias, no puede sorprender a nadie que la educación y los temas relacionados con ella sean analizados, criticados y cuestionados desde las perspectivas y en todas las situaciones, con sus principales protagonistas profesores y estudiantes.

Un sector del magisterio parece resistirse a la formación profesional, acorde con la nueva sociedad, y mantiene los mismos métodos y técnicas de enseñanza de otros tiempos, un problema que se ha pretendido superar con la profesionalización de los maestros y cursos de capacitación, para evitar un estancamiento en la educación, la formación Pedagógica en los diferentes niveles de educación regular es fundamental, esto garantiza a los estudiantes que estén en manos de verdaderos profesionales de la educación: capacitados, motivados, creativos, que maneje la informática nivel de usuario : Word, Excel, Power Point, Acces, Internet (correo electrónico, buscadores).

Por parte del Ministerio de Educación a través de la DINAMEP, debe ampliar los programas de capacitación, en forma obligatoria para todos los docentes, los mismos que deben ser evaluados; algunas universidades, tienen Programas de Educación Continua con costos considerables, que limita la participación.

Desde esta perspectiva, los profesores y el valor intrínseco del servicio que producen y entregan a sus alumnos son más importantes que nunca. En la era de conocimiento el ser humano es el centro de toda organización, y las nuevas estructuras imponen demandas a las instituciones educativas, y crea responsabilidades a los profesores como generadores y facilitadores del conocimiento; los avances tecnológicos en un mundo globalizado, exige de sus maestros el manejo de competencias profesionales, que conduzcan a reducir la brecha existente con otros países.

La Universidad Técnica Particular de Loja en 1976, es la pionera de la modalidad de Educación a Distancia en el Ecuador y Latinoamérica, un reto muy difícil porque no existía ninguna base o experiencia de la modalidad en el Ecuador, en aquellos tiempos se creía que la Universidad Presencial era la única alternativa, así se abre la posibilidad de acceder a la educación superior a todas las personas desde cualquier punto de nuestro país, sin la necesidad de abandonar su trabajo o lugar de residencia. En los últimos años la carrera de Ciencias de la Educación en las Menciones: Educación Infantil, Educación Básica, ha crecido en número , y académicamente con la puesta en vigencia del nuevo pensum, Sistema de Créditos con pasantías obligatorias en varios Ciclos, formando profesionales en educación para que puedan insertarse en un campo laboral muy competitivo. Rubio M. (2008).

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015 el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la **calidad de la Educación**. No podemos cerrar los ojos a la repercusión de las nuevas tecnologías que definen la sociedad de la información, obliga al maestro a conocer y utilizar en el proceso de enseñanza las TICs, dejando a un lado la tiza y pizarrón, materiales tradicionales.

El proyecto de investigación con el tema “Situación laboral de los Titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación”, se **justifica** porque nos permite conocer las exigencias de las instituciones educativas para contratar docentes, la situación laboral de los titulados, si tuvieron dificultades al insertarse en el ámbito laboral, sobre su desempeño docente y establecer la verdadera situación de los titulados a criterio de las autoridades del establecimiento donde laboran; a mas de su relevancia , no existe investigación alguna sobre el tema.

La presente investigación persigue como objetivo general, determinar la actual situación laboral de los titulados de la Escuelas de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Entre los objetivos específicos se encuentran:

Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

La Metodología, se utilizó el diseño mixto, por cuanto es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema”.

El Método Descriptivo permitió obtener información precisa sobre la aplicación, resultados y conclusiones de la Investigación.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **CAPÍTULO 1.- Situación laboral docente.**

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

La **formación docente inicial** es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos.
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.

Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

En el Ecuador no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofertan las universidades. La formación de los docentes, en Educación Inicial y Educación Básica era responsabilidad de los Institutos Pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media estuvo a cargo de las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos 15 años, las universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico. Sin olvidar a los Colegios Normales que prepararon Bachilleres en Ciencias de la Educación hasta el año 1975 que cerraron sus puertas por disposición de la dictadura Militar.

Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, desde la vigencia de la Reforma Curricular

Consensuada; los IPED se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los IPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento en el Escalafón del Magisterio Nacional que el título de Profesor de Primaria según el Alfonso Aguirre DINAMEP, (2005).

En el país no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de estudiantes y la experiencia para formar este tipo de profesionales,; la Universidad Central del Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, tiene su sede principal en Loja, en las dos modalidades: Presencial, y la Abierta y a Distancia con Centro Regionales, Provinciales y Asociados en todos los rincones de nuestra patria, los estudiantes no tienen que abandonar su trabajo o residencia , a esto se suman los Centros Internacionales en : Roma, España y New York , con gran aceptación por su calidad y experiencia.

La Pontificia Universidad Católica de Ecuador, la Universidad Católica de Cuenca, La Universidad Técnica de Ambato, son centros de educación Superior que han mantenido tradicionalmente carreras en Ciencias de la Educación, cada una por su lado.

En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos, estrategias y políticas de formación de los docentes. En el Ecuador funcionan 60 universidades reconocidas por el Conesup, de las cuales 46 tienen Facultades o Escuelas en Ciencias de la Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de Pregrado y de Postgrado, los que suman 757, según la información estadística del CONESUP.



Existen tres universidades que tienen su sede principal en la ciudad de Ambato, hago referencia como una muestra del centro del país.

La Universidad Técnica de Ambato, que tiene 25 programas para formación de Docentes.

La Universidad Autónoma Regional de los Andes, con ocho menciones, que son: Docencia Técnica, Docencia y Gerencia Universitaria, Gerencia Educativa, Historia, Informática, Inglés, Educación Parvularia y Pedagogía.

La Universidad Tecnológica Indoamérica con los siguientes programas: Carreras Técnicas, Ciencias Exactas, Ciencias Naturales, Administración Educativa y Educación Especial. Se debe anotar que utilizan la modalidad semipresencial.

Además, existen otras universidades que teniendo su sede principal en otra ciudad del Ecuador, efectúan la formación con la modalidad a distancia y tienen centros referenciales en Ambato. Estas son:

Universidad Técnica Particular de Loja con programas en, Matemática y Física, Educación Infantil, Educación Básica, Inglés, Lengua y Literatura, Química y Biología. Escuela Politécnica del Ejército con la carrera de Educación Infantil.

Universidad Nacional de Loja con el programa de Psicología Infantil, Guía Básica del Bachiller, Segundo Marcillo, (2001)

**La formación continua**, es la capacitación y actualización de conocimientos, la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional vigente desde 1990 establece que un profesor que desee ascender de categoría deberá haber aprobado un curso de capacitación de un mínimo de 120 horas de duración, el mismo debe ser avalado por la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación (Dinamep). La referida disposición legal establece que en los concursos de merecimientos se otorgará un puntaje preferencial a dichos cursos, por esta razón, todos los docentes en servicio tienen más de un motivo para asistir a estos eventos al menos una vez cada tres años, que en la práctica resulta insuficiente y en muchos de los casos funcionarios corruptos

han vendido certificados de capacitación, echando al tacho de la basura el espíritu de la Ley.

En el reglamento de dicha ley se considera el mejoramiento profesional como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento. Se habla de la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Mejoramiento Profesional como ente responsable de este importante proceso.

La profesionalización se entiende como la formación docente inicial de personas que ejercen la docencia sin el título profesional. La capacitación tiene el propósito de habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente y el perfeccionamiento se entiende como la posibilidad de revisar, completar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer necesidades de actualización acordes con el avance de la ciencia y la tecnología. MEC, En 2001 se organizó el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe), que tiene como propósito de atender el mejoramiento científico y técnico de los recursos humanos que laboran en los diferentes niveles y funciones del sistema educativo nacional.

Tiene como justificación que el crecimiento del sistema educativo no fue complementado con la búsqueda de la calidad del servicio, los bajos niveles de aprendizaje, la incipiente aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica, a lo que se suman los improvisados y coyunturales programas de capacitación y perfeccionamiento docente, la inexistencia de políticas de mejoramiento de los recursos humanos y el desajuste entre la formación inicial y los requerimientos del entorno.

El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe) se define como “un conjunto de elementos y procesos estructurados de manera orgánica, funcional e interdependiente, que desarrolla acciones de carácter

permanente, con el objeto de mejorar los recursos humanos que laboran en las instituciones educativas”. MEC, SINAMERHE, (2001)

Se establece que el currículo básico de la capacitación será diseñado partiendo de un diagnóstico que refleje las reales necesidades de mejoramiento profesional de los docentes y que serán los institutos pedagógicos los encargados de diseñar y desarrolla el currículo básico de la capacitación provincial. MEC, Sinamerhe (2001)

Características básicas del sistema:

1. Descentralizado y desconcentrado para tomar en consideración las necesidades regionales, provinciales, del entorno e institucionales.
2. Integrado y funcional, establece objetivos comunes y está de acuerdo con los niveles, roles y funciones de los beneficiarios del sistema
3. Participativo, porque compromete los recursos humanos de todos los niveles a ser gestores de su mejoramiento, mediante un trabajo cooperativo.
4. Permanente y sistemático, porque genera procesos secuenciales, articulando la formación inicial y continúa dentro de la concepción de educación permanente.
5. Cualitativo, porque se centra en el desarrollo de los recursos humanos para que respondan a los cambios deseables a fin de conseguir nuevos comportamientos.
6. Convergente, porque las políticas y orientaciones puedan observarse en todos los niveles y componentes del sistema.
7. Científico y técnico, porque toma en cuenta los avances de las ciencias pedagógicas y la investigación científica.

En el marco operativo se establecen cuatro niveles para el desarrollo de los procesos de mejoramiento profesional: MEC, Sinamerhe (2001).

1. Nivel Central: lo constituye el Ministerio de Educación y Cultura, por medio de la Dirección de Mejoramiento Profesional (Dinamep) como un organismo permanente, encargado de fijar las políticas de mejoramiento profesional, diseñar las investigaciones y estudios que permitan establecer las necesidades de mejoramiento profesional y elaborar y difundir el material pedagógico y científico necesario para el desarrollo del sistema.

2. El nivel regional lo constituye la Dirección Regional de Mejoramiento Profesional que es una unidad técnico-administrativa de la Subsecretaría Regional, que es un órgano de planificación y programación de las acciones regionales.

3. El nivel provincial: en el que se encuentra la División Provincial de Mejoramiento Profesional, que es una unidad de la Dirección Provincial de Educación y que es un órgano de ejecución, supervisión, evaluación y seguimiento de las políticas, planes y proyectos de mejoramiento profesional que se lleven a cabo en su respectiva jurisdicción geográfica.

4. El nivel institucional: está conformado por las Unidades Territoriales Educativas (UTE), las redes educativas y los establecimientos educativos. Son organismos de ejecución, supervisión, evaluación y seguimiento del mejoramiento profesional. En el nivel institucional funcionan comisiones de trabajo encargadas de ejecutar las distintas acciones que forman parte de los procesos de desarrollo profesional.

El sistema ha previsto varias estrategias y modalidades de la formación continua. Se privilegia el desarrollo de los círculos de estudio que se constituyen en células básicas del mejoramiento profesional, mediante la conformación de grupos afines de docentes que toman a su cargo la resolución de un problema pedagógico, la atención a casos específicos de difícil tratamiento, el conocimiento de una nueva teoría pedagógica, la

adopción de una nueva metodología de trabajo o la simple lectura comentada de algún documento de trabajo, propuesta o planteamiento, a fin de trabajar cooperativamente y llegar a la solución del problema, a la adopción del nuevo plan o al conocimiento colectivo de la nueva teoría. En todos los casos se busca llegar al crecimiento individual y colectivo de sus miembros. MEC, Sinamerhe (2001)

Las otras estrategias son cursos, seminarios, talleres, conferencias, simposios, mesas redondas, procurando que haya una participación activa de los docentes.

Como modalidades se plantean:

Una presencial: mediante la cual un grupo de participantes es orientado en forma directa y personal por un facilitador, de acuerdo con un horario establecido y según una programación previamente difundida y aceptada por los participantes.

La modalidad a distancia: tiene la característica que se utiliza algún medio de comunicación formal o virtual, para dar las orientaciones o la información que es transmitida desde otro lugar por otra persona, otro grupo o institución. La modalidad a distancia se realiza con módulos de autoaprendizaje, casetes, videos, disquetes, internet, aulas virtuales, correspondencia y otros medios. El sistema requiere de tutores que efectúen los controles y hagan la evaluación y el seguimiento del programa.

Y la modalidad semipresencial: que es la combinación de las dos anteriores. Tiene en los actuales momentos muchos adeptos, puesto que utiliza las bondades de las dos modalidades, muchas acciones de profesionalización, el desarrollo de postgrados y las principales actividades de mejoramiento profesional se han desarrollado utilizando esta modalidad combinatoria.

El sistema ha previsto un asesoramiento por parte del personal de la supervisión educativa. Los supervisores se han convertido en “mediadores de los procesos de capacitación, asesores de los círculos de estudio, animadores para la implantación de los

proyectos de innovaciones educativas, informadores de los problemas y dificultades encontradas, entre otras”. MEC, Sinamerhe (2001)

La evaluación de los procesos de mejoramiento profesional se lleva a cabo como un mecanismo de retroinformación, que se genera en la base del sistema y que permite realizar las adecuaciones o readecuaciones de los procesos. Para que un docente apruebe un curso se requiere que haya satisfecho al menos un 70% de los aprendizajes.

Los cursos de mejoramiento profesional son organizados por la DINAMEP, por su propia cuenta, a través de las instancias que han sido señaladas, pero, además, otras entidades educativas públicas o privadas, como universidades, organismos no gubernamentales o gubernamentales, organismos internacionales, pueden organizar cursos de mejoramiento profesional para efectos del ascenso de categoría, con la autorización y supervisión de la DINAMEP.

La capacitación y el perfeccionamiento para los docentes de educación inicial se realiza considerando que esta es una función inicial de la familia y la comunidad y asumida por las instituciones escolares a base de programas alternativos. Por ello se privilegia el trabajo con maestras parvularias, madres comunitarias, promotores comunitarios y líderes sociales, sobre cuidado y desarrollo infantil. El currículo básico para este nivel toma en cuenta psicomotricidad, el juego, estimulación temprana, dificultades de comportamiento y aprendizaje, salud y nutrición, y otros. Dinamep el mejoramiento profesional en la Educación Básica se desarrolla en función de la comprensión y redescubrimiento de la ciencia, la valoración de la cultura, el estímulo de la inteligencia y de la creatividad. La principal preocupación en este nivel es la de apoyar la implantación de la reforma curricular. Se propone el cultivo de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores de los docentes para fomentar su capacidad crítica y creatividad. Dinamep (2002)

En el bachillerato se orienta a mejorar los procesos de gestión pedagógica para la transferencia de conocimientos y competencias en los educandos.

## **Funciones en la formación docente continua**

Las Instituciones de Formación Docente Continua, base de la DINAMEP, desarrollan las siguientes funciones fundamentales y articuladas entre sí:

- Formación docente inicial ;
- Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente ;
- Promoción e investigación y desarrollo de la educación.

**Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente** son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen ingresar al Sistema Educativo para ejercer la docencia. La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

La función **promoción e investigación y desarrollo** asociada a las de formación y de actualización y perfeccionamiento, tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación en el análisis de las situaciones cotidianas de las escuelas, como así también en el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias. Permite recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias innovadoras de docentes y escuelas. Contribuye, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

Los saberes, las prácticas pedagógicas y la investigación educativa, constituirán ejes complementarios para la construcción y mejoramiento de las prácticas profesionales en las instituciones que forman docentes y serán consideradas actividades

interdependientes. Reflexión y acción formarán parte de un mismo proceso. La recuperación de la propia experiencia desde el enfoque de la investigación y el compromiso de los actores involucrados constituirán un elemento significativo para la modificación de las prácticas docentes.

La interacción de las tres funciones genera el espacio concreto de cada una de las instituciones, en relación con sus respectivas zonas de influencia. Así, podrán desarrollarse acciones coordinadas de los institutos de Formación Docente Continua con:

- Instituciones de otros niveles educativos;
- Otras Instituciones de Formación Docente Continua ;
- Equipos de conducción y/o de supervisión de las provincias y la Ciudad de Quito;
- Otras instituciones de la comunidad y Programas de Educación Continua propuesto por las Universidades.

Esta interacción dinámica y acciones conjuntas y coordinadas suponen una modificación tanto de la estructura cuanto de la organización académica de las instituciones. Deberán incluirse actividades institucionales, dentro de las áreas, departamentos o programas, orientados a la investigación educativa y al desarrollo de experiencias innovadoras. Por esto la función de formación recuperará las experiencias provenientes de las acciones de capacitación e investigación como contenidos de la formación docente.

Las funciones de formación docente, de capacitación, actualización y perfeccionamiento docentes y de promoción e investigación y desarrollo configurarán un único proceso integrado, dinámico y permanente que dará sentido al criterio de profesionalización. Además, la evolución del conocimiento y el eventual desempeño de diferentes roles a lo largo de la trayectoria profesional del docente exigirán permanentes revisiones y actualizaciones.



## **Perfiles de las Instituciones de Formación Continua**

Las Instituciones de Formación Docente Continua organizarán e implementarán acciones relacionadas con dos de las funciones descritas o con las tres. En consecuencia, pueden existir :

a) Instituciones que asumen las funciones de capacitación, actualización y perfeccionamiento docentes y promoción e investigación y desarrollo de la educación. Responden a la necesidad de crear ámbitos ágiles para atender los requerimientos emergentes de las escuelas y de los docentes en coyunturas específicas, para la capacitación para el ejercicio de nuevos roles, para promover el desarrollo de actividades de innovación o renovación pedagógica y para difundir experiencias con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la Formación Docente Continua, acentuando y continuando los procesos de transformación educativa. Estarán articuladas con instituciones con funciones de formación inicial.

b) Instituciones que asumen las tres funciones, responden a la necesidad de ofrecer la formación inicial a docentes para los diferentes niveles del Sistema Educativo y favorecer el acceso de los mismos a acciones de capacitación y perfeccionamiento para asegurar la formación continua. A su vez, propiciarán el avance de la promoción, el desarrollo y la investigación educativa.

### **1.2 La contratación y carrera profesional**

En la actualidad, el acceso al magisterio nacional está regulado por la Ley de Educación el Reglamento de la Ley de Educación y Escalafón del Magisterio Nacional, ha estado bajo la responsabilidad de la Comisión de Ingresos y Cambios, en los últimos años ha sido reemplazada por la Comisión de la Excelencia, creada por Decreto Ministerial.

En primer lugar, se debe reconocer que el objetivo prioritario de los sistemas de acceso ha de ser el seleccionar a los mejores entre los candidatos para ejercer la función docente. El debate se centra entonces como identificar un buen docente. La experiencia

indica que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la “vocación hacia la docencia”. Y si los dos primeros aspectos son relativamente sencillos de medir, el otro se presenta como más difuso, aunque igualmente necesario. Por ello, parece importante incorporar estrategias que no sólo midan conocimientos y destrezas, también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora.

De esta forma, no ha de olvidarse de los criterios básicos e ineludibles que debe poseer cualquier procedimiento de acceso a la función docente son: los de equidad, transparencia y calidad técnica de los procedimientos de selección (Unesco) ´debo recalcar, que los maestros en un porcentaje importante, ingresan a Instituciones Privadas, es decir Escuelas, Colegios o Unidades Educativas, con mecanismos de selección propios del sector.

Los sistemas de promoción tienen un doble objetivo: elevar la calidad de la docencia y mantener a los docentes motivados durante toda su vida profesional. En algunos países prima el primer objetivo frente al segundo y en otros ocurre lo contrario. De ahí que las soluciones adoptadas sean tan diferentes. Los sistemas de promoción vertical, además de ese doble objetivo, buscan seleccionar a los mejores candidatos para el ejercicio de tareas directivas o de supervisión.

Para la promoción vertical, en principio, el debate y las posturas tomadas por los diferentes países son más cercanas. En todos los sistemas educativos se ha establecido algún sistema de promoción de los docentes a puestos de mayor responsabilidad y mejor pagados.

Aunque también en todos los países se plantea la paradoja de recompensar a los mejores docentes, hecho que ha sido recogido por el Economista Rafael Correa Presidente Constitucional de la República, que ha ofrecido recompensas económicas a los maestros

que saquen un puntaje alto en las Evaluaciones, así mismo capacitación gratuita en el caso que no aprueben y mejoras salariales en general con la nueva Ley de Educación.

En todo caso, el sistema debe ser ampliamente debatido y consensuado con profesores, UNE y con la comunidad educativa. En caso de que no sea así, las múltiples dificultades de aplicación de todo tipo, que surgirán, pueden alterar cualquier beneficio que de él se pudiera obtener.

Tampoco ha de olvidarse que el estímulo más eficaz para conseguir mejorar, es la motivación profesional, y crear las condiciones económicas, laborales y materiales para que pueda darse ese desempeño de calidad. Así, los sistemas de promoción horizontal no pueden, en ningún caso, alterar la política de dignificación de los salarios de todos los docentes sin excepción. Y esa política sí es imprescindible en nuestro país desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación. De esta forma, casi la totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos.

El primer aspecto analizado dentro de lo que se ha denominado en este estudio Carrera Docente, es el sistema de acceso a la profesión; de esta forma, se estudiarán las características comunes y las diferencias que se dan entre los países de la región con vistas a encontrar regularidades y modelos. Aun cuando una inicial conclusión, es la de la existencia de una gran variabilidad, entre los diferentes países, en la mayoría de los aspectos abordados.

Como hemos señalado, vamos a poner nuestra atención en cuatro aspectos nucleares del acceso a la profesión docente: el método de selección de los candidatos, los requisitos de acceso, la autoridad encargada de la selección y la contratación, y las modalidades de

contratación de los docentes. Por último, nos detendremos a analizar algunos modelos prototípicos de selección de docentes.

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.

En la educación pública existen, básicamente, las siguientes formas para la selección de docentes por parte de la Comisión de Ingresos y Cambios, y la Comisión de la Excelencia en cada Dirección Provincial de Educación. las oposiciones, el concurso y de méritos conforme establece la Ley de Educación, el Reglamento a la Ley de Educación y Escalafón del Magisterio Nacional vigente.

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.

Por concurso de méritos 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, la Comisión selecciona y ordena a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes.

Los candidatos han de satisfacer algunas condiciones para poder presentarse al proceso selectivo determinado en cada caso. Entre las condiciones más importantes tenemos: es requisito imprescindible, en estos procesos selectivos de acceso a la profesión docente, el poseer el Título de acuerdo a los requerimientos del cargo, es decir los estudios de formación docente correspondientes. Este requisito, sin embargo, puede no darse en caso de plazas de trabajo en centros educativos de la frontera, lugares muy distantes de difícil acceso.

Los candidatos han de demostrar su integridad personal, presentando un certificado de buena conducta, de haber sido sancionado o se le ha sometido a Sumario Administrativo y demostrar la inexistencia de antecedentes penales. Con el actual Gobierno se han creado el mayor número de vacantes, que ha permitido reducir la desocupación en los educadores, las mejoras salariales ha incrementado el interés por prepararse como docentes, de acuerdo al Reglamento de la Comisión de Excelencia.

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

El proceso de enseñanza-aprendizaje, bajo la concepción histórico-cultural, ha tenido en diferentes autores, un conjunto de trabajos que han permitido poder precisar las bases teórico-metodológicas para un proceso de enseñanza que permita el desarrollo integral de la personalidad del escolar. Lo anterior permite que se vaya avanzando en la elaboración de una Didáctica cuyas bases estén sustentadas en dicho enfoque.

En los últimos años se han enriquecido los medios y resultados acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje bajo enfoques más dinámicos. Voy a destacar una breve sinopsis sus principales aportes, que permitan la ubicación de trabajos de investigación y autores que se constituyen en pautas de referencia obligadas para el quehacer tanto del investigador como del docente orientado bajo los objetivos. En este sentido solo se hará referencia a algunos antecedentes.

Resulta igualmente de valor, llama la atención sobre autores que desde la Didáctica han reflejado las particularidades del proceso de enseñanza-aprendizaje, que constituyeron en su época elementos de gran importancia a la hora de identificar el alcance de la enseñanza y el aprendizaje escolar, por lo que su referencia inicial nos resulta de importancia para con posterioridad centrar la atención en los aportes más actuales de la concepción desarrolladora.

Al consultar la literatura especializada en Didáctica, se aprecia que los diferentes autores fundadores de esta ciencia, daban importancia significativa a la categoría enseñanza.

Por otra parte, todos los esfuerzos de José de la Luz y Caballero, estuvieron dirigidos a lograr en los alumnos durante su aprendizaje el interés por la investigación, así como la independencia en la adquisición del conocimiento; la importancia de la formación de jóvenes críticos, que no repitan ni aprendan de memoria. En sus valoraciones se perciben en esencia concepciones importantes con respecto a la enseñanza, a la actividad para el logro de un aprendizaje eficaz, así como al significado de la motivación.

En el ideario pedagógico de José Martí y Pérez, se encuentra, entre otras ideas, el resumen de todo lo positivo expresado con anterioridad con respecto a la enseñanza y al aprendizaje en nuestro país. Fue seguidor indiscutible de la más genuina tradición pedagógica cuando afirmó: “Y pensamos que no hay mejor sistema de educación que aquel que prepara al niño a aprender por sí. Asegúrese a cada hombre el ejercicio de sí propio” (Citado por Colectivo de autores del libro Pedagogía, 1981).

Mucho más recientemente, el autor Lothar Klingberg uno de los representantes de la Didáctica contemporánea, ya considerada como ciencia, valora entre sus ideas que la enseñanza está determinada en gran medida por el maestro y su actividad, la instrucción y la educación, señalando que la enseñanza es siempre un proceso de enseñanza y aprendizaje, en el que se relacionan entre sí maestro y alumnos.

Al analizar el contenido de algunas de las ideas expresadas por los diferentes autores acerca de la enseñanza, tanto en unos como en otros se aprecia el significado de ésta en su papel rector, pero siempre conducente del proceso de aprendizaje de los alumnos., y aún más como última idea en Klingberg conducente como proceso, a la formación de la personalidad. Se destaca entre estos pensadores, la fuerza del ideario pedagógico

cubano, que sin dudas ha aportado, desde las concepciones de enseñanza, a la formación integral del hombre.

Lo importante es ver, y así está implícito en las concepciones desde antaño de estos autores, que se trata de un proceso donde están presentes la enseñanza y el aprendizaje, en el cual el papel conductor, de guía lo tiene el maestro. El reflejo de estos procesos, en la literatura pedagógica y psicológica más vinculada a una concepción desarrolladora, tiene su centro en las ideas de Vigotsky, Un núcleo central en este enfoque está vinculado a los procesos de aprendizaje y desarrollo en su estrecha relación y condicionamiento con la enseñanza, para este autor, no es cualquier enseñanza la que produce el desarrollo, es la que toma en cuenta las potencialidades del niño en cada momento y se instrumenta sobre lo que ha adquirido, pero esencialmente sobre lo que debe adquirir, por eso se considera una enseñanza hacia el futuro no sólo tomando en cuenta el presente del desarrollo, a partir de lo cual elabora uno de los conceptos centrales de su teoría, la zona de desarrollo próximo donde precisamente se concreta la relación entre enseñanza y desarrollo.

Vigotsky, ( 1998, págs. 63 y 64), en su obra *Pensamiento y Lenguaje*, Págs. 63 y 64) señalaba: “La mayoría de las investigaciones que tienen que ver con el aprendizaje escolar miden el nivel de desarrollo mental del niño y le hacen solucionar determinados problemas estandarizados. Se supone que el problema que puede resolver por sí solo indica el nivel de su desarrollo mental en ese momento. Pero de este modo solo puede ser medida la parte del desarrollo del niño que se ha completado, más está muy lejos de constituir su historia completa. Nosotros hemos intentado un enfoque diferente al descubrir que la edad mental de dos niños era, por decirlo así, de 8 años; les dimos a cada uno de ellos problemas más difíciles que aquellos con los que podían desenvolverse solos y apenas les facilitamos una ayuda: el primer paso de una solución, un planteo indicador o algún modo de apoyo. Descubrimos que un niño en cooperación podía resolver problemas destinados para los 12 años, mientras que el otro no podía pasar de los asignados a los de 9. La experiencia ha demostrado que el niño con una zona más amplia de desarrollo próximo tendrá un mejor rendimiento escolar.”...”Con

ayuda, todo niño puede hacer más de lo que puede hacer por sí solo, aunque solo dentro de los límites establecidos por su estado de desarrollo”.

Queda así clara la posición de Vigotsky con respecto a la relación enseñanza aprendizaje, en la que continúa profundizando, cuando señala: “En el desarrollo infantil... la imitación y la instrucción desempeñan un papel fundamental, descubren las cualidades específicamente humanas de la mente y conducen al niño a nuevos niveles de desarrollo. Tanto en el aprendizaje del habla como en el de las materias escolares, la imitación resulta indispensable. Lo que el niño puede hacer hoy en cooperación mañana podrá hacerlo solo. Por lo tanto, el único tipo de instrucción adecuado es el que marcha delante del desarrollo y lo conduce; debe ser dirigida más a las funciones de maduración que a lo ya maduro... la educación debe estar orientada hacia el futuro, no hacia el pasado.”

Las ideas señaladas nos llevan a considerar, algunos modelos importantes elaborados por continuadores de la teoría de Vigostky, en particular, desarrollados por psicólogos de la antigua Unión Soviética. El modelo correspondiente a la Teoría de formación por etapas de las acciones mentales , para este autor y sus seguidores especial atención reciben en su concepción teórica el tratamiento a la base orientadora de la acción como presupuesto significativo para el logro de un aprendizaje desarrollador, que implique el paso de las acciones externas a las acciones mentales que tienen lugar en el aprendizaje y con lo que se logran niveles de generalización que propenden a un proceso de asimilación sólido, duradero. Para Galperin y sus seguidores, en la actividad del sujeto se distinguen la parte de dirección, llamada de orientación y, la parte ejecutiva, determinando la primera en lo esencial el éxito de la acción en su conjunto. En el aprendizaje de toda acción considera cinco etapas básicas: la concepción preliminar de la tarea; el dominio de la acción utilizando objetos; el dominio de la acción en el plano del lenguaje audible; la transferencia de la acción al plano mental y la consolidación de la acción mental. Los resultados de estas investigaciones han aportado elementos de gran valor para la dirección metodológica de estos procesos en la práctica escolar.



Para estos autores el sistema de acciones debe conducir no sólo a la asimilación de conocimientos, sino al pleno desarrollo del escolar. Para ellos la realización de la actividad docente, supone el logro de cambios sustanciales en la personalidad del alumno, en su conciencia y en su desarrollo intelectual y moral a partir de sus potencialidades, tratan como plantean: “de abordar la actividad como una de las “palancas” de dirección de los diferentes aspectos del desarrollo de la psique del niño escolar” Davidov y otros. En trabajos más recientes vinculados a las concepciones de Vigotsky pueden encontrarse investigaciones que buscan profundizar en la categoría fundamental de su teoría, ya referida, la zona de desarrollo próximo. A estos intentos corresponden los trabajos e investigaciones desarrolladas por Amelia (Álvarez y Pablo del Río en España 1990) en las cuales se va a una profundización del concepto de ZDP.

Un análisis de las investigaciones desarrolladas en Cuba tomando como base las ideas centrales de este enfoque, pueden ser apreciadas en diferentes líneas de trabajo. Algunos autores, quizás la mayoría, buscan dar respuesta a los procesos de aprendizaje y desarrollo a partir de la elaboración de estrategias, procedimientos, exigencias, tareas de aprendizaje, que en el orden didáctico, enriquezcan la enseñanza que se instrumente para el alcance de este objetivo, que el alumno participe en un proceso donde puedan ser desarrolladas al máximo sus potencialidades. López, J. (2003).

López, J (2003) en relación con el enfoque histórico cultural del desarrollo infantil y su aplicación en la práctica pedagógica, destaca algunos aspectos esenciales de las ideas de Vigotsky que consideramos de interés retomar, la autora, señala:”La especificidad del desarrollo humano es que se integra de forma peculiar lo biológico, lo ambiental y lo específicamente socio-cultural del desarrollo de la personalidad en general y en cada una de sus etapas”.

Conocemos que el hombre es un ser bio-psico-social por lo que no es posible desconocer sus particularidades biológicas, sin embargo esta particularidades no resultan determinantes de lo que más tarde puede llegar a ser en su proceso de

desarrollo, lo determinante está dado por las condiciones de vida y educación en las que su desarrollo transcurre y que están histórica, social y culturalmente condicionadas.

En los resultados del grupo: Técnicas de Estimulación para el Desarrollo Intelectual Tedi. (1996), bajo la dirección de M. Silvestre, dirigidos a un proceso desarrollador, se encuentran un conjunto de exigencias psicopedagógicas para la dirección de un proceso de enseñanza-aprendizaje bajo estas condiciones, particularizando enfoques dirigidos a procedimientos y técnicas para escolares del segundo ciclo de la escuela primaria y escuela media; procedimientos y técnicas para la enseñanza de problemas aritméticos y procedimientos y técnicas para los escolares del grado preescolar y el primer ciclo de la escuela primaria.

Como otra concreción de trabajos dirigidos bajo este enfoque, se encuentra el Modelo de Escuela Primaria, proyecto bajo la dirección de (P. Rico Libro “Hacia el Perfeccionamiento de la Escuela Primaria” 2000). En el mismo se trata de instrumentar, a partir de núcleos centrales de una concepción desarrolladora, los diferentes procesos que tienen lugar en la escuela, así como las estrategias, procedimientos e indicadores que orienten la dirección del cambio educativo hacia niveles superiores de desarrollo.

En el orden del diagnóstico, la concepción del instrumental aportado por el grupo de Calidad de la Educación del ICCP tanto, en los estudios del Laboratorio Latinoamericano de Calidad de la Educación(LLECE), en el proyecto Calidad Educativa bajo la dirección de Campistrous, Lpermiten acercarnos a modelaciones dirigidas a reconocer los productos del alumno tanto en el área cognoscitiva como, en la afectiva-motivacional. En estos resultados se identifican procedimientos para evaluar el aprendizaje desarrollador.

Debemos llamar la atención sobre otros trabajos que han seguido este enfoque, especialmente en cuanto a los aspectos educativos y formativos que contribuyen a nutrir la concepción integrada de los procesos instructivos y educativos en un proceso de

enseñanza-aprendizaje desarrollador. En esta línea de investigación, especial valor han tenido los trabajos de Amador.

Vistos algunos antecedentes, precisaremos algunas ideas esenciales en cuanto al acercamiento a una Didáctica desarrolladora en la escuela. En las bases teóricas asumidas en el Proyecto de investigación “Proceso de enseñanza aprendizaje bajo una concepción desarrolladora en las condiciones de la escuela primaria cubana actual” (ICCP 2002), dirigido por P. Rico, se toma como centro y punto de partida el concepto de aprendizaje bajo una concepción desarrolladora. En la precisión de su definición se analizan sus rasgos esenciales, concretándose éstos en dimensiones y que luego se precisan en indicadores que faciliten al docente apreciar, en esta operacionalización, la correspondencia que ha de existir entre los elementos que caracterizan la concepción teórica y su instrumentación en el quehacer pedagógico.

Así, se asume como definición la siguiente: Aprendizaje es el proceso de apropiación por el niño de la cultura, bajo condiciones de orientación e interacción social. Hacer suya esa cultura requiere de un proceso activo, reflexivo, regulado, mediante el cual aprende, de forma gradual acerca de los objetos, procedimientos, las formas de actuar, las formas de interacción social, de pensar, del contexto histórico social en el que se desarrolla y de cuyo proceso dependerá su propio desarrollo. Como parte del concepto de partida que se analiza se precisan otros elementos que caracterizan al aprendizaje desarrollador, estos son; su carácter social, individual, activo, de colaboración, significativo y consciente.

En resumen, todos estos rasgos que caracterizan a un aprendizaje desarrollador, expresan la manera en que el escolar ha de apropiarse de la cultura que ha de asimilar, bajo determinadas condiciones, de las cuales se señala que dependerá su propio desarrollo. Este proceso hay que verlo en ambas direcciones pues el sujeto se apropia de la cultura pero al mismo tiempo la enriquece desde sus posturas individuales en un proceso activo y transformador.

No es entonces cualquier aprendizaje el que conduce al desarrollo, sino que éste último se alcanzará a partir de las condiciones y de las exigencias en que ocurra el propio aprendizaje.

Es claro comprender que, bajo tales condiciones y exigencias de cómo ha de transcurrir el producto a obtener en los escolares; la enseñanza, como guía del desarrollo y del aprendizaje adquiera un papel determinante, cuyas particularidades se describirán más adelante.

Un acercamiento al conocimiento de los rasgos esenciales del concepto de aprendizaje desarrollador, permite comprender los requerimientos que se requerirían para el logro de un proceso que desarrolle las potencialidades de los alumnos.

Por otra parte, permite precisar los aspectos que comprende el aprendizaje de éstos en la escuela, bajo esta concepción y exigencias. De esta manera, como parte del aprendizaje se determina que el alumno ha de aprender:

- Conocimientos,
- Habilidades específicas de las diferentes asignaturas,
- Procedimientos y estrategias de carácter intelectual general comunes a las diferentes asignaturas, como: la observación, la comparación, la clasificación, la descripción, la definición, la argumentación, la modelación, la valoración, la elaboración de hipótesis o suposiciones, entre otras,
- Procedimientos para una asimilación más consciente de los conocimientos como son: las habilidades para planificar, controlar y evaluar la actividad de aprendizaje,
- Normas de comportamiento.

Sin embargo, existen como parte de este proceso otros aspectos que tienen que ver con el desarrollo y formación de las motivaciones, intereses, así como otros elementos de la esfera afectiva motivacional como sentimientos, orientaciones valorativas, entre otros, los cuales se refieren a diferentes componentes de la personalidad.

Los diferentes aspectos señalados con anterioridad, se constituyen en logros, cuando por medio de un proceso desarrollador cada alumno alcanza los objetivos previstos de acuerdo con sus particularidades individuales, lo que se traduce en el desarrollo integral de su personalidad a partir de las exigencias del nivel de enseñanza, apreciado en sus niveles de desempeño cognitivo en unidad con la formación de motivaciones, sentimientos y valores. Se aprecia entonces, en lo que se analiza, el contenido desarrollador de la categoría aprendizaje, visto no solo en un sentido más estrecho, relacionado con el desarrollo del pensamiento (habilidades, procedimientos, estrategias), sino también en un sentido más amplio vinculado al desarrollo integral de la personalidad, como productos indirectos del aprendizaje (las motivaciones, los intereses, los sentimientos, los valores)

Obtener los logros señalados (de acuerdo con la edad) puede interpretarse como el alcance de un mayor aprendizaje, y esto ocurre por ejemplo, cuando el alumno se ha apropiado de procedimientos y estrategias que le permite ejecutar una actividad independiente, mediante la cual tiene acceso a la búsqueda de nuevas informaciones, pero a su vez se marcan también en su desarrollo, niveles superiores de satisfacción emocional y de motivaciones e intereses por el estudio, así como avances en la formación de normas, sentimientos y valores. Un lugar también importante como indicador de que se ha producido desarrollo tiene lugar cuando, por ejemplo, el alumno es capaz de orientarse y solucionar tareas que exijan el dominio de conceptos, teorías, fundamentos, donde trabajan conscientemente con pleno dominio de los rasgos esenciales y relaciones esenciales que forman parte del contenido de tales conocimientos, lo que les permite la aplicación enriquecedora a nuevas y diferentes tareas de aprendizaje, así como que sean capaces de realizar, entre otras, acciones de orientación correctas hacia la solución y análisis de las actividades de aprendizaje, así como el control valorativo de la calidad de las acciones que han ejecutado.

Con anterioridad, se consideró, un conjunto de rasgos o características de una concepción desarrolladora del aprendizaje. Al abordar la enseñanza, no es posible

desconocer la presencia de los mismos rasgos, si estamos siguiendo una concepción de aprendizaje como actividad, la cual tiene en el que enseña su dirección, a partir como se ha referido, de una intencionalidad expresada en el Fin y los Objetivos de la escuela.

La concepción de enseñanza que se conforma como parte de este proceso de enseñanza-aprendizaje, tiene en el docente un mediador esencial, cuya tarea deberá centrarse precisamente en producir las condiciones requeridas para el logro de un aprendizaje productivo que desarrolle las potencialidades de su grupo y de los diferentes alumnos, a partir de las características tanto psicológicas de la edad como de las particulares de cada alumno.

En este sentido, al docente le corresponde igualmente crear espacios y momentos de reflexión que impliquen al alumno en el análisis de las condiciones de las tareas, de las vías para su solución, de las vías para su control valorativo, generando de esta forma la activación intelectual esencial en el proceso de aprendizaje y en esta dirección tiene una importancia trascendental las acciones de orientación que el docente planifique y que son válidas para el proceso de enseñanza en su conjunto como para toda actividad de aprendizaje que deba ejecutar el estudiante. Estas acciones adquirirán mayor relevancia para el estudiante si se les involucra, desde sus conocimientos previos a las propias acciones de orientación que se ofrezcan para solucionar las nuevas tareas de aprendizaje

Para esta parte que se presenta seguidamente, la investigación se centró en realizar una sistematización de todo un conjunto de antecedentes que como resultado de concepciones teóricas anteriores pudiesen aportar a la formación de las bases teórico-metodológicas de un proceso de enseñanza aprendizaje que diese salida a las exigencias antes señaladas. A esta sistematización se añaden elementos nuevos que, sustentados en la práctica, precisan y enriquecen la teoría elaborada con anterioridad, buscando la necesaria relación entre enseñanza, aprendizaje y desarrollo desde la tendencia histórico cultural y sobre todo reflejándola en el contenido de principios y categorías de la didáctica. Se presentan seguidamente generalizaciones muy sintéticas al respecto. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje han variado significativamente con el aporte de

la Tecnología las TICS, muy utilizadas en la enseñanza activa, el estudiante aprende interactuando en el proceso, dejando atrás el verbalismo y la memorización.

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

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, con el ejemplo de grandes mujeres que han hecho historia Manuela Cañizares, Manuela Espejo y Manuelita Sáenz, han incursionado positivamente en la vida política y social, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres de una sociedad machista. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida y de sus años, se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno y en el sector privado, actualmente podemos ver en Escuelas, Colegios y Universidades a maestras en un porcentaje importante, desempeñándose con mucha capacidad, solvencia y responsabilidad.

Recordando un poco el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, podemos dar un vistazo en el año 1923, cuando, las maestras se comprometen a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pide más que profesionalismo, decencia. Para moralizar a la nueva generación las virtudes morales

eran lo más importante. Se esperaba que las docentes educaran con el ejemplo de la buena moral a los bárbaros que desconocían cómo comportarse, nada de esto detuvo la fuerza inquebrantable de las maestras para mantenerse y seguir adelante, y en mucho de los casos superar al hombre. “No se trata de marcar las diferencias de género, por el contrario hacer saber al mundo lo importante que somos y podemos trabajar junto a los hombres en igualdad de condiciones, en busca de mejores días para nuestro país”, de la obra Una Retrospectiva de la Maestra Ecuatoriana, (Cepeda V. 2008.)

### **1.5 Síntesis**

Históricamente la labor del maestro ha sido reconocida, desde todos los tiempos su papel ha sido trascendental formando a los niños, adolescentes, y jóvenes, a fin de que sean elementos que generen cambios positivos en la sociedad. De sus manos salen los futuros obreros, profesionales, investigadores y gobernantes.

La evolución de la sociedad y la ciencia, ha exigido cada día una mayor preparación, es por ello que en la actualidad las universidades están a cargo de su FORMACIÓN PROFESIONAL con Títulos de Tercer Nivel en educación en las diferentes Menciones, con la expedición de la Nueva Ley de Educación la exigencia es mayor, esto es, tener un Título de Cuarto Nivel. Además capacitación permanente es decir, Formación Continua, para someterse a evaluaciones anuales, que les garantiza, la calidad de la educación y mantenerse en el cargo.

Las Instituciones Educativas Estatales y Particulares buscan los mejores profesionales por medio de un proceso de selección para laborar en las mismas; los Títulos Académicos, cursos realizados, obras editadas, solvencia profesional y hoja de vida digna.

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje son mejores con la ayuda de material audiovisual, las TICs, y la utilización de técnicas activas y métodos que conducen a la investigación, a desarrollar destrezas y la creatividad.



El género no es un problema en la Profesión de maestros, no existe limitante alguna, en el desempeño docente. En el Primer Año de Educación Básica se desempeñan más maestras, por su naturaleza de madres entienden mejor a los niños.

La profesión de maestras ha tenido mucha importancia en todos los tiempos, su desempeño ha sido reconocido, por su responsabilidad y entrega, además pueden cumplir su rol de madres, y en muchos de los casos estar al frente de sus hogares sin descuidar la tarea de educadoras; si hablamos del desempeño docente, lo hacen con la misma responsabilidad y calidad profesional en los diferentes niveles educativos, esto es: Escuelas, Colegios, Institutos Tecnológicos, Universidades, Escuelas Politécnicas, Centros de Investigación.

## **Capítulo 2 Contexto laboral**

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

En el sistema educativo nacional existe una larga tradición en las escuelas de entablar proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Es así que se establecieron diferentes modalidades de vinculación que han sido importantes y han contribuido a generar formas creativas que colaboraron tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad, con mayor incidencia en los sectores rurales, la evolución de la Escuela en la sociedad, ha tomado fuerza en los demás sectores, no puede haber divorcio entre escuela y comunidad.

Una de las modalidades que podemos reconocer es aquella que piensa a la escuela y a su cultura como un elemento externo a la comunidad. La función de la escuela es socializar según los valores de la sociedad. Desde esta perspectiva, la escuela es la transmisora de una única cultura legítima. La escuela se coloca por encima de los problemas sociales de la comunidad, que la rodea y a la vez la integra, creyendo que esta negación "le permite" seguir formando a los niños.

En esta modalidad la escuela se propone generar algunas actividades de extensión hacia la comunidad sin la participación de la misma.

En este tipo de vínculo al no tomar en cuenta las condiciones sociales de los alumnos a la hora de aprender no siempre la relación redundará en un beneficio educativo.

Es importante, notar el esfuerzo de muchas escuelas por seguir formando y enseñando en el marco de esta modalidad con una actitud de preservación hacia los fundamentos de la escuela pública. Una frase que reflejaría esta modalidad sería "cuando cierro las puertas de la escuela no me importa nada lo que ocurre afuera o de donde vienen los niños solo es importante enseñar", (Izquierdo G, 2005).

En otros casos la comunidad prima sobre la escuela; en esta perspectiva, la escuela pierde su especificidad y su sentido político y social en función de incluir la problemática de la comunidad en la que está inserta. La escuela se ve invadida permanentemente por las dificultades de la comunidad perdiendo espacios la tarea de enseñar y de aprender. Es necesario rescatar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes y padres que luchan por revertir situaciones sociales sumamente dolorosas por las que atraviesan sus alumnos aunque resignando el espacio educativo.

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad. Desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad. En este vínculo se inscribe con una larga e importante trayectoria el Programa Escuela y Comunidad del Ministerio de Educación. Esta propuesta se basa en la idea de aprendizaje -servicio que es una metodología pedagógica que desarrolla proyectos solidarios o de participación comunitaria. Se plantea que existe un alto impacto en el aprendizaje de niños y jóvenes a partir del vínculo solidario. Es una modalidad que refuerza uno de los aspectos principales de la

educación de los sujetos que hace referencia a la educación en valores para lograr conformar una mejor ciudadanía. La escuela desde sus propios saberes se constituye en un sujeto solidario hacia su comunidad y en esa instancia genera nuevos aprendizajes.

Por último, observamos la relación que se establece a partir de la transferencia de un conocimiento producido en la escuela hacia la comunidad como una de las modalidades de la relación escuela y comunidad. En esta perspectiva incluimos a todos aquellos avances tecnológicos producidos en las escuelas que se aplican en la comunidad y traen como consecuencia una mejora en la calidad de vida de los habitantes.

Al pensar en el sentido social del maestro en correspondencia con su comunidad, la visual que predomina es la de quien puesto frente a un grupo, transfiere cierta cantidad de conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo, entendidas espacios de socialización, en general no pueden decirse lugares proclives al dialogo ni a la racionalidad crítica, por lo que escasean aprendizajes que cuenten como fructíferos.

Seria adecuado que el maestro se comprometiera un poco mas de lo habitual con la promoción de las relaciones humanas, reconocer el trato entre individualidades, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico, llamados a ofrecer resultados de desempeño. El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no esta llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber sin que nadie pueda apropiarse en mundo tangible y mutable por excelencia.

Cuando se buscan las razones que producen una sociedad turbulenta como la nuestra, se lee el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para las nuevas generaciones y ése grado de incertidumbre y si se quiere caos afecta el contexto escolar. Allí la responsabilidad del maestro radica en el carácter motivacional de su práctica, en el que hay un maestro que no niega el hecho de vivir en

un mundo hostil; pero que con todo, deja en pie los anhelos de sus discípulos; alguien que como diría Charles Dickens experimenta la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes. Nunca será el buen maestro un descalificador, cruel o indiferente, por el contrario es él quien el que procurará con insistencia estimular los magnos pensamientos.

Pensando en ése anhelo de ser mejores por encima de las disposiciones del sistema imperante, Paulo Freire en su libro la pedagogía del oprimido, ayuda a entender el tipo de educación que tenemos, de corte tradicional o bancaria, en donde el educando debe adaptarse a un orden establecido, y por ninguna parte se admite la conciencia en el estudiante, no existe el dialogo y el pensamiento auténtico brilla por su ausencia. Pero a su vez hay una exposición de un tipo de educación diferente, aquella por la que el docente con las buenas características ya enunciadas debería optar, y es la educación como práctica liberadora, (antagónica al positivismo y al pragmatismo educacional en boga dentro de los círculos de enseñanza), una alternativa para quienes en nuestros días poco o nada han sido tomados en cuenta, a saber los pobres y olvidados ( muchos cuyos hijos son enviados a la escuela para ser tratados con desprecio), que reciben las migajas de unos estados latinoamericanos ávidos de divisas que obtienen de la explotación de su propia gente, la manutención de los intereses de clase y naturalmente las consabidas disposiciones de las potencias del orbe.

En tal sentido la razón de ser de la educación, sin pretender encontrar una respuesta definitiva, recurriendo de nuevo a Freire, habría que decir que la educación es importante si conduce al ser humano al descubrimiento e identificación de su medio histórico, al cuestionamiento de los hechos presentes y a la consecuente intervención transformadora de la misma. Pero para que el ser humano pueda llamarse forjador de su destino, en principio debe ser instruido para que sea capaz de tomar conciencia de su realidad, lo cual no resulta muy ajustado al tipo de educación vigente que en el ámbito escolar ofrece planteamientos ajustados a tesis gubernamentales no propiamente emancipadoras ni generadoras de desarrollo social.

La existencia de una comunidad educativa en términos legales no garantiza la existencia de una comunidad real y ésta es una de las condiciones para conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica. Paradójicamente es éste uno de los aspectos más ignorados e incluso obstaculizados en la cultura de la escuela pública en nuestro país. La condición funcionarial de los y las docentes del sistema público, el sistema de traslado y la historia de la propia escuela pública en nada favorecen la creación de una comunidad de aprendizaje, en palabras de (Pérez A, 2001)

Una comunidad democrática debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando.

**Compromiso de la sociedad con la Escuela,** la importancia de la educación para una sociedad debería ser como un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. Es la Escuela una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos de un solo sector.

Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos líricas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, el compromiso y los recursos que se dedican a la misma. Es necesario avanzar cada vez más en proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía y que a la vez pueden ser aprovechados desde los centros escolares.

La escuela, centro receptor de todo tipo de iniciativas, quienes están en edad escolar pasan una cuantas horas al día recogidos y ordenados en las aulas. Es por ello un lugar perfecto para que a cualquiera que tenga una idea relacionada con la infancia o la adolescencia el mejor sitio para desarrollar programas e iniciativas, apoyos y sugerencias: programas de educación vial, de drogodependencias, de educación sexual,

anti violencia, contra el racismo, alcoholismo, valores, vida en familia, concursos literarios, de poesía de dibujo, de visitas, etc.

Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula, así afirma Bartolomé Cosío, sirve de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación.

El Conocimiento del Medio se ha convertido en un Área de Contenidos en la Educación Primaria, el estudio de la misma puede hacerse de forma totalmente teórica y cerrada sin salir del aula. En este caso poco habríamos avanzado en la aproximación escolar al conocimiento del medio. Es imprescindible para la maduración como persona y para un buen aprendizaje, la observación y la aproximación a la realidad física y social más próxima. La escuela debe reflexionar sobre esa realidad si quiere cumplir el papel formativo que le corresponde. El Centro Escolar debe incorporar a su proyecto educativo los recursos que le ofrece el entorno y aprovecharlos para llevar a cabo sus objetivos educativos. Arancibia. (1991).

El entorno social de la escuela: medios de comunicación, instituciones políticas, económicas, culturales y otro tipo de organismos, ha de ser consciente de que con frecuencia se generan actitudes de violencia, racismo, consumismo, individualismo, etc., actitudes que luego se pide a la escuela que corrija. Las instituciones Educativas no pueden permanecer aisladas de su entorno social, por el contrario deben generar cambios que la sociedad requiere, su papel protagónico en los valores y la cultura, engrandece al hombre y lo hace responsable del futuro, en todos sus aspectos.

## **2.2 La demanda de la calidad**

La calidad educacional, medida por el rendimiento de los alumnos, se ha visto que, en gran parte, una función de la calidad de los profesores; la calidad de los profesores a su vez, es función de la maestría que este logre sobre las asignaturas, el conocimiento que

tenga y el uso que haga de las técnicas, tecnologías, las TICs y tener actitudes profesionales adecuadas. Arancibia, (1991)

La calidad educacional, medida por el rendimiento de los alumnos, se ha visto que es, en gran parte, una función de la calidad de los profesores. La calidad de los profesores a su vez, es función de la maestría que este logre sobre las materias, el conocimiento que tenga y el uso que haga de las técnicas educacionales adecuadas y el tener actitudes profesionales adecuadas, Arancibia y Alvarez, ( 1991).

En un estudio, norteamericano reciente se detectó tres variables que más influían en el aprendizaje de los niños, eran: las características psicológicas del niño, el manejo de la clase que efectúa el maestro, y la interacción académica y social entre éste y el alumno; y, el ambiente familiar que rodea al niño. El resto de las variables que midieron fueron consideradas aspectos menos relevantes en el aprendizaje, dando la menor influencia que ejercía en él. A su vez, estudios etnográficos llevados a cabo en América Latina sugieren, lo que sucede dentro de la sala de clases es el elemento central de la calidad de una determina escuela, tiene que ver con el comportamiento del profesor.

En Chile, investigaciones identifican al profesor como un agente que tiene incidencia en el aprendizaje escolar de los niños. Los resultados de esta investigación entregan la evidencia de que hay un cambio en el rendimiento académico en alumnos de ciertos profesores, independientemente de los antecedentes familiares del niño y las características de la institución escolar. Por lo tanto, concluyen que existe un campo de estudio específico en relación a las características personales y actitudinales y su relación con el aprendizaje de los alumnos.

Los resultados de estas investigaciones demuestran empíricamente el supuesto sobre la importancia del profesor en el aprendizaje de niño, en el sistema escolar actual, por lo que parece ser de manera más directa de mejorar la calidad de la educación es intervenir a nivel de los profesores. De esto podemos inferir que el profesor debe estar presente y ejercer un protagonismo en el proceso de cambio de la educación, dado su impacto en ésta. Arancibia. (1991).

Es por esto, que se consideró central el considerar las variables propias de este importante actor del proceso de enseñanza- aprendizaje.

La demanda de la calidad exige estándares de calidad.-

El Ministerio de Educación tiene como uno de los ejes de la reforma educativa, la elaboración de estándares, constituyen una meta, necesaria que merece toda la atención.

El término estándar en el ámbito educativo, según la Real Academia Española de la Lengua reconoce al anglicismo “standard” como el adjetivo “que sirve de modelo, patrón o referencia, nivel”. En general se podría decir que estándar de calidad es aquello que reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional.

El significado del término estándar en educación es aun controvertido y los consensos aún no se han establecido. Hoy en día se confunden los términos meta, objetivo, estándar y currículo bajo significados similares.

Ravitch. (1995) menciona una relación próxima entre los estándares y la evaluación. Así, expresa que un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de proceso hacia esa meta (cuán bien fue hecho).

Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de la educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Por tanto, cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición.

Los estándares, en ese sentido, tienen la misión de señalar a los profesores, lo que deben: mejorar, enseñar, tienen que aprender los estudiantes, innovar y crear, y que desechar.

Vladimir Carrión Ramos, expresa que estándar es el conjunto de criterios o parámetros con la intención de determinar que algo es de calidad o seguro`. Por ejemplo, -dice Carrión- que si tenemos la posibilidad de elegir una línea aérea para un largo viaje optaremos siempre por aquella que evidencie el cumplimiento de los mas altos



estándares de seguridad, en el mantenimiento de las naves y en la selección de sus pilotos. Esta norma se transmite a nivel social porque da confianza, seriedad y garantía de calidad, al menos en los procesos que se encuentren debidamente certificados.

Estándares para una educación de calidad.

Los estándares tienen relación directa con la naturaleza de las evidencias, productos, resultados o informes de las competencias, que se traducen en aprendizajes significativos, comprobables o verificables.

Así, los estándares de desempeño definen los grados de dominio o niveles de logro, según criterios previamente establecidos. De manera específica describen que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Ejemplo: un ensayo, una prueba de matemática, un experimento, una demostración en Ciencias Naturales, etc., y la especificación de la calidad mediante sistema de calificaciones, escalas de observación o rúbricas.

Asimismo, los estándares escolares definen lo que los profesores deben enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan. Son descriptores claros de los conocimientos, saberes y competencias que debieran enseñarse. (Casassus ,1998) identifica tres tipos de estándares: sustantivos, de medida y de insumos. En su conjunto, los estándares educativos tienen como finalidades elevar el rendimiento académico de los alumnos, establecer el tipo de logro que es posible obtener como esfuerzo, estimular la cooperación entre los profesores, y contar con un parámetro que permita juzgar en cierta medida la calidad de los aprendizajes alcanzados.

Se puede añadir al trabajo de cara a estándares, evitaría que los profesores bajen su nivel de expectativas y su propia exigencia como docentes. Así, este componente motivacional impedirá que los maestros mejoren el currículo con los ya conocidos cursos de nivelación donde se califica la asistencia únicamente sin una evaluación seria para aprobar los mismos. Pero la idea es diferente: trabajar no solo sobre mínimos sino sobre máximos.

Algunas características

Los estándares en educación, por regla general deben ser fruto de consensos y producidos en espacios especializados. La primera tesis es que los estándares se elaboran para ser aplicados, porque implican compromisos; deben ser claros, directos y prácticos, y susceptibles de ser evaluados en cuanto al grado en que se están cumpliendo. No tienen alcance didáctico- metodológico: no responden a como hacer y deben servir para la acreditación. Un estándar define el grado de cumplimiento exigible a un criterio de calidad. Dicho en otros términos, define el rango en el que resulta aceptable el nivel de calidad que se alcanza en un determinado proceso. Los estándares de calidad determinan el nivel mínimo y máximo aceptable para un indicador. El estándar, por consiguiente, determina el mínimo nivel que comprometería la calidad de ese proceso. Por debajo del estándar la práctica (producto o servicio) no reúne calidad suficiente y nos conduce a la mediocridad. Es responsabilidad de todos alcanzar una Educación de Calidad, y superar la brecha que existe con los otros países. Sarabia. (2004).

### **2.3 Políticas Educativas**

En la Carta Magna de 2008 se establecen las siguientes políticas:

- 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.
- 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 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.
- 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.

Es muy importante que la educación se maneje como Política de Estado, para evitar que el Gobierno de turno promueva reformas de acuerdo a sus intereses partidistas, para beneficiar a un sector en perjuicio del país.

Políticas de la Ley de Educación.

- ✚ La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas las Politécnicas del país.
- ✚ Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional.
- ✚ Es deber y derecho primario de los padres, o quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estime conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará ejercicio de este derecho.
- ✚ El Estado garantiza la libertad de enseñanza, de conformidad con la Ley.

- ✚ La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El Estado garantiza la educación particular.
- ✚ La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.
- ✚ El estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo.
- ✚ La educación se rige por los principios de de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia.
- ✚ La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y
- ✚ La educación promoverá una autentica cultura nacional; esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Las Políticas de la Ley de Educación que anteceden tendrán vigencia, hasta la promulgación en el Registro Oficial de la Nueva Ley aprobada por la Asamblea Constituyente.

## **Políticas del Plan Decenal de Educación**

### **Política 1**

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

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

## **Política 2**

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

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

## **Política 3**

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

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

## **Política 4**

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

La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, pese a los esfuerzos que han realizado determinados gobiernos, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo, sin importar los analfabetos del Siglo XXI, que se considera a los que no tienen conocimientos básicos de Informática o conocer otro Idioma.

## **Política 5**

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

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

#### **Política 6**

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

La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa, se debe entender a la evaluación como una posibilidad para mejorar.

#### **Política 7**

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

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

#### **Política 8**

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

El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad, siempre se hablaba del 30% del Presupuesto para la Educación, y en la realidad nunca se cumplió.

## **Políticas del Plan Nacional de Desarrollo.**

Las políticas aquí presentadas recogen algunas del Plan Decenal de Educación, así como también sugerencias de diversos sectores y del conjunto de mesas con amplia participación ciudadana que se realizaron para elaborar este Plan.

### **Política 1.**

#### **Impulsar el acceso universal a educación de calidad**

Esta política busca incrementar los porcentajes de acceso a la educación inicial, básica, media y superior; disminuir el rezago educativo y la deserción escolar. Consiste en asegurar la gratuidad de los servicios educativos en todos sus niveles de manera que sean accesibles a todos y todas. Para disminuir el rezago educativo se fortalecerá la educación básica alternativa y se implementará una campaña masiva nacional de alfabetización, postalfabetización y educación básica para adultos con enfoque de género, con prioridad en mujeres, pueblos indígenas y afroecuatorianos. Se promoverá el acceso a la educación en cualquier etapa de la vida de los seres humanos, fortaleciendo la oferta de educación continua. Se promoverá la erradicación de toda forma de discriminación en las instituciones educativas. Poniendo especial atención a la eliminación de delitos sexuales en el ámbito educativo y a fomentar procesos de inclusión social para las personas con discapacidad.

### **Política 2.**

#### **Impulsar una educación de calidad, intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos para fortalecer la formación ciudadana, la unidad en la diversidad y desarrollar plenamente las capacidades de las personas.**

Para mejorar la calidad de la educación es necesaria la confluencia de distintos aspectos. En primer lugar: los contenidos y la necesaria adecuación de los mismos a los entornos y realidades locales. Se busca una educación de acuerdo con nuestros contextos, culturas e identidades; una educación para la vida, que desencadene procesos liberadores y sea la base para la generación de un pensamiento crítico. Para ello es

necesario promover una reforma curricular que incorpore principios de diversidad, elimine los estereotipos de género, sexistas, racistas, y promueva una relación armónica entre el ser humano y la naturaleza.

Otro punto tiene que ver con los y las docentes, quienes deben gozar de condiciones laborales que los estimulen y motiven; tener acceso a procesos de formación y actualización profesional continua y estructurada. Se promoverá, de manera especial, el incremento de profesores en las escuelas unidocentes, que se encuentran generalmente en los sectores más olvidados.

### **Política 3.**

**Generar capacidades para el desarrollo humano sustentable y procesos de formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural.**

La generación de capacidades para el desarrollo humano comprende no solamente los procesos de formación que están relacionados con el trabajo productivo y el empleo (el saber hacer), sino también aquellas iniciativas de formación que buscan ampliar las capacidades del ser; es decir aquellos procesos educativos que nos vuelven mejores seres humanos y que se convierten en constructores de sentidos y de sociedad, incluye la formación y capacitación profesional con enfoque de derechos, los procesos de capacitación técnica y la formación para el desarrollo. Se plantea la creación de un centro de alto rendimiento productivo para la capacitación y formación de mano de obra y la asistencia técnica, en función de la economía social y solidaria. Mientras que en el ámbito de aprender a ser se incluyen los procesos de formación de liderazgo, la educación para la paz y la no violencia, la formación política, la educación de género, la formación en derechos y exigibilidad, la formación para la democracia, etc.

### **Política 4.**

**Fortalecer el sistema de educación intercultural bilingüe.**



La creación del subsistema de educación intercultural bilingüe fue resultado de un proceso histórico de lucha de los pueblos indígenas en el Ecuador y sin duda fue un factor fundamental para ampliar la democracia y la interculturalidad en el país, por lo que debe ser fortalecido y potenciado con el fin de ampliar las capacidades de los pueblos y nacionalidades del país desde una perspectiva de unidad en la diversidad.

#### **Política 5.**

#### **Promover la investigación científica y la innovación tecnológica para propiciar procesos sostenibles de desarrollo.**

Fomentar la investigación científica y la innovación tecnológica es esencial para promover procesos de desarrollo que potencien las capacidades locales, fortaleciendo la soberanía nacional y la articulación inteligente al sistema mundo contemporáneo. Se trata entonces de impulsar procesos de investigación que produzcan conocimiento y se articulen al desarrollo del país. Estimular la investigación en ciencias básicas, sociales, ambientales y la investigación aplicada a la agricultura, la energía, la salud, la acuicultura, la educación, las tecnologías de información y comunicación, etc. Todo ello con el fin de contribuir a la reflexión, propiciar el debate y establecer alternativas de solución a los principales problemas del país, generando tecnologías sustentables y apropiadas a la realidad ecuatoriana. Se apoyará la innovación, adaptación y transferencia tecnológica. Promoviendo la investigación en universidades y centros de investigación de acuerdo a las necesidades prioritarias del país.

#### **Política 6.**

#### **Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de información y comunicación para fortalecer el ejercicio de la ciudadanía.**

El Estado debe garantizar que la ciudadanía acceda a suficientes y variadas fuentes de información y que el uso de las nuevas tecnologías de comunicación no sea exclusivo de aquellos con mayores recursos económicos. Las y los pobres, indígenas, afrodescendientes, mujeres, discapacitados, relegados con mayor frecuencia deben ser actores prioritarios de los procesos de acceso a ellas.

En este sentido, es necesario democratizar el acceso y la función de los medios de comunicación. Se debe incentivar la programación cultural y educativa de los medios; apoyar la creación y difusión de productos audiovisuales que contribuyan a ampliar el conocimiento y las posibilidades expresivas de los espectadores; generar y difundir información adecuada, suficiente y oportuna sobre tecnología y mercados y promover la creación de un canal público para la difusión de programación cultural y educativa.

#### **Política 7.**

**Garantizar una alimentación saludable, disminuir drásticamente las deficiencias nutricionales.**

Una alimentación rica en componentes nutricionales adecuados, permitirá contar con una población sana sin problemas de desnutrición u obesidad. Con relación a los primeros años de vida, es importante considerar aspectos relevantes a la lactancia materna, con la finalidad de dotar a los recién nacidos de las suficientes defensas contra enfermedades e infecciones, suministrando una alimentación adecuada para desarrollar plenamente sus capacidades durante los siguientes años de vida.

#### **Las Políticas de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, DINAMEP.**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la **Política 5 del Plan Decenal de Educación**, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación **SER** Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, - DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares

#### **2.4 Políticas micro: Institucionales**

Las políticas representan guías para los miembros de una institución en el cumplimiento de su labor, en otras palabras, son pautas que establecen parámetros para tomar decisiones y son lineamientos generales para el comportamiento organizacional.

Las políticas son normas que condicionan la forma como tienen que lograrse los objetivos y desarrollarse las estrategias como referencia lo señalado. Busca crear e implantar proyectos y acciones estratégicas que aseguren la calidad de la gestión institucional y particularmente de sus servicios, aumentando la satisfacción de los clientes internos y externos que acceden a éstos, además proporciona a todos los colaboradores de la institución, condiciones de trabajo seguro y saludable, preservando de esta manera los recursos humanos organizacionales. Algunas políticas:

- Contribuir con la misión del Estado Ecuatoriano en la formación integral de la niñez y juventud del sur del país, mediante la oferta de una educación de excelencia.
- Estructurar un proceso de reforma curricular que abarque de modo sistemático los niveles meso y microcurricular y en todos sus componentes.
- Apoyar y estimular el proceso de actualización y perfeccionamiento docente en general y en particular de los recursos humanos que sirven en el plantel.
- Estimular la corresponsabilidad en la participación de los distintos estamentos educativos del plantel, como mecanismos para lograr un serio compromiso en los procesos de innovación educativa.
- Desarrollar mecanismos y estrategias orientados a la implementación de los procesos de evaluación del desempeño institucional y docente.
- El Modelo Educativo constituye el documento rector que integra, armoniza y norma las actividades sustantivas y adjetivas de las Instituciones, el que deberá estar permanentemente actualizado y será difundido entre toda la comunidad institucional.
- Los planes de estudios fomentarán una educación para la paz, el respeto de los derechos humanos y el ejercicio de la democracia, basados en la libertad y los paradigmas planteados en el Modelo Educativo y en las corrientes pedagógicas y métodos que garanticen aprendizajes significativos.
- Los planes de estudio que se impartan deberán ser flexibles, polivalentes, que favorezcan la interdisciplinariedad y la temprana inserción de los estudiantes al sector laboral.
- Los programas educativos deberán garantizar una formación integral para sus alumnos.
- Los profesores de tiempo completo de la Institución deberán realizar las acciones necesarias para obtener el reconocimiento de una institución de calidad en un plazo no mayor de cinco años.

## **2.5 Síntesis**

El nuevo concepto de escuela no se centra únicamente a profesor-alumno, involucra a todos los miembros de la comunidad educativa: maestros, estudiantes, padres de familia, autoridades, autoridades locales, dirigentes barriales, etc., es decir constituyen todo el entorno humano, a mas del medio ambiente que rodea.

La transversalidad integra a la comunidad educativa, en este enfoque, los niños son conscientes de la realidad, valoran su identidad y reconocen la interculturalidad, para alcanzar una formación sólida, integral y en valores.

La calidad educacional medida por el rendimiento de los alumnos, se ha visto que en gran parte, una función de la calidad de los profesores, esa calidad se refleja en los sólidos conocimientos que posee, el dominio de las TICs y tener actitudes profesionales adecuadas. La demanda de calidad exige estándares de calidad.

Las políticas van orientadas a que la educación llegue a todos los sectores, sin discrimen alguno, que las instituciones educativas ofrezcan una educación de calidad, acorde a los avances tecnológicos y las exigencias del nuevo milenio, para ser competitivos en un mundo globalizado; las políticas son directrices obligatorias e independientes del gobierno de turno o del que dirija la Institución.

## **CAPITULO 3. Necesidades de formación docente**

### **3.1 Definición**

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la

formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que González T. (1983) definió como aprendizaje experiencial, y que sus teorías validadas y estudiadas en la población española desarrolló. Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje interactivo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor, y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto, elementos esenciales en la formación docente.

### **3.2 Competencias Profesionales**

El concepto de competencia profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década, están poniendo en marcha en los distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos

docentes/instructores, y de la propia oferta educativa/formativa; y de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

El presente trabajo pretende abrir la mirada a la dimensión más institucional y social de las competencias; es decir, a las reflexiones y los debates sobre los modelos o sistemas que se van generando en los distintos países en el proceso de implementación política, administrativa y operativa de este tipo de enfoques

### **Conceptualización inicial**

No es fácil acotar el concepto de competencia, cuando una somera revisión de la literatura sobre este campo, además de evidenciar los continuos esfuerzos dedicados a esta tarea y los diferentes vaivenes habidos en su concreción desde lo psicológico, pedagógico, laboral, social, etc., indican que este término no es unívoco.

Por otra parte, también es importante destacar que en cada definición existen supuestos previos o unos niveles de abstracción distintos con los que cada autor opera. Esta diferenciación inicial, que implica diferentes parámetros de referencia, provoca que el resultado conceptual, obviamente, sea diferente.

Además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos: capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc., que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno dificultades semánticas.

Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “competere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”,

“Si reparamos en los diccionarios de la lengua española, en busca de más luz, de nuevo verificamos que las acepciones propuestas tienen que ver con este doble sentido,

resultando difícil demostrar la difícil demarcación en una u otra dirección, de las competencias profesionales” Tejada F, (1999).

Comparación entre diferentes nociones de la competencia

Llegados a este punto, resulta interesante retomar el análisis que nos presenta Prieto, (1997). sobre las diferentes acepciones ubicados en el ámbito sociolaboral,

En primer lugar, nos refiere dicho autor, la competencia como autoridad haciendo clara alusión a los asuntos o cometidos que dan bajo la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional. En este caso, estaríamos además ante la acepción de competencia como atribución o incumbencia, estando ligada a la figura profesional (tareas y funciones) que “engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación”.

Otra acepción de competencias profesionales nos ubica la competencia como capacitación, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación.

De manera que la competencia el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” “estar capacitado para”.

La competencia como suficiencia o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso, se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros de un titular que debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

En síntesis puede afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional, de responsabilidad para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto



de trabajo, con suficiencia, que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Algunas definiciones de competencias profesionales:

1. “Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica su nuevo aprendizaje” Montmollin, (1984:122).
2. “Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida” FEU, (1984).
3. “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” Federación alemana de empresarios de ingeniería, (1985).
4. “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” Hayes, (1985).
5. “La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” Prescott, (1985).
6. “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” MSC, (1985).

7. “La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” NVCQ, (1985).
8. “Conjuntos de conocimiento, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada” Gilbert y Parlier, (1992).
9. “Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” Bunk, (1994).
10. “Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento” Belisle y Linard, (1996).
11. “La competencia, inseparable de los razonamientos, está constituida por los conocimientos (declarativos, de procedimientos,...), las habilidades (menos formalizadas, a veces, llevadas a rutinas), los metaconocimientos (conocimientos de sus propios conocimientos, que sólo se adquieren por medio de la experiencia). Montmollin, (1996:XIII).
12. “Son repertorios de conocimiento que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada” Levy-Leboyer, (1997:54).
13. “Son resultado de experiencias dominadas gracias a las actitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas” Levy-Leboyer, (1997:94).

### 3.3 Los Cuatro Pilares De La Educación Para El Siglo XXI



Fuente: CADE

Autor: MSc. Fabián Andrade.

#### APRENDER A CONOCER (APRENDER)

Incluye capacidades para el aprendizaje permanente tales como: el manejo de estrategias cognitivas para procesar la información y resolver problemas y, estrategias metacognitivas que comprenden el manejo de mecanismos internos como memoria y atención, en la adquisición de aprendizajes.

### **APRENDER A HACER**

Incluye capacidades orientadas a la acción, al uso y aplicación correcta y eficaz de conocimientos adquiridos de manera a crear productos pertinentes para satisfacer las necesidades sociales.

### **APRENDER A VIVIR JUNTOS**

Consiste en la capacidad de integración, participación en grupos, liderazgo y aceptación de la diversidad.

### **APRENDER A SER**

Comprende autonomía y capacidad de juicio moral, fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Integra una variedad de capacidades como: las habilidades cognitivas, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido estético, la facilidad para comunicarse con los demás y el ejercicio del liderazgo. Andrade (2005).

## **3.4 Competencias Profesionales Docentes**

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio, las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación.

Asimismo se reclama la capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores. Arancibia (1991).

Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas y que consideren la utilización de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación las TICs).

Motivar al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura).

Ser ejemplo de actuación y portador de valores.

Evaluar (evaluación formativa y sumativa, fomentando la autoevaluación de los estudiantes y de las intervenciones docentes).

Fomentar actitudes necesarias en la sociedad de la información (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del trabajo autónomo, ordenado y responsable; trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender...)

Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios...).

Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar).

Además señalo otras competencias profesionales docentes:

- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas (diseño, ejecución y evaluación).
- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos
- Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizaje con base en criterios determinados.
- Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
- Selecciona, utiliza y evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.
- Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas.
- Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad sociocultural
- Conoce y utiliza las diferentes teorías de otras ciencias que fundamentan la educación: lingüística, filosofía, sociología, psicología, antropología e historia.
- Interactúa social educativamente con diferentes actores de la comunidad para favorecer los procesos de desarrollo.

El maestro actual debe dominar las competencias profesionales, caso contrario quedará fuera de contexto.

### **3.5. Necesidades de Formación en el Ecuador**

La educación del siglo XXI exige formar un docente que sea capaz de incorporarse un proceso educativo concebido como un elemento del desarrollo rural integrado, con la

participación organizada, crítica y creadora de la población para que alcance su bienestar social, es una necesidad urgente la formación y capacitación en el Ecuador.

Capacitar al futuro docente para interpretar críticamente los grandes principios de la educación con relación a los postulados del desarrollo del país y traducirlos en metas de enseñanza-aprendizaje.

Estimular la capacidad creadora y el desarrollo intelectual en la organización de situaciones de enseñanza aprendizaje, que le permitan enriquecer los recursos de las ciencias y técnicas de la educación.

Estimular el cultivo del arte y las actividades técnico-productivas en una dinámica de participación comunitaria de educación y trabajo.

El sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente tiene carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico.

En el sector estatal los cursos especiales para la profesionalización en servicio se dan en dos fases: cursos para bachilleres en ciencias de la educación preprimaria y cursos para bachilleres en ciencias de la educación primaria. Estos cursos pueden ser presenciales o a distancia y constan normalmente de 3 etapas de entre 200 y 400 horas cada una.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, DINACAPED.

También existen cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización para los profesores preprimarios y primarios en servicio sin título.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría están orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Los cursos se desarrollan en dos modalidades, presencial o a distancia. Los presenciales se realizan preferentemente en los meses de vacaciones finales o durante el año lectivo, en horario diferido de las labores docentes, propuesto por la institución ejecutora y aprobada por la DINAMED. Los cursos a distancia se desarrollan durante el año lectivo, mediante el estudio de módulos autoinstruccionales.

Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría tienen una duración mínima de 120 horas clase, tanto a distancia como en presencia.

Los cursos vacacionales tienen una duración de 4 semanas ininterrumpidas; los cursos regulares, que se dictan durante el año escolar, 3 meses; y los cursos a distancia, 6 meses.

### **Profesionalización docente**

A los docentes en servicio que aprueban los cursos especiales de profesionalización se les concede el título de Bachiller en Ciencias de la Educación Preprimaria o Primaria. Estos títulos, para efectos de Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional, se equiparan con el de Bachiller en Ciencias de la Educación.

Los docentes que participan en los cursos de perfeccionamiento para ascenso de categoría se hacen acreedores a la certificación correspondiente, emitida en especie valorada por el Ministerio de Educación y Cultura.

Organismos responsables.

### **Los Institutos Pedagógicos Interculturales Bilingües**

Tienen a su cargo la formación de los docentes para las escuelas interculturales bilingües y poseen su propio modelo, con currículo propio desde el ciclo diversificado, hasta el ciclo de formación profesional.



## **Las Universidades y la Formación de Docentes**

En el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana. Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico. Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios IPED, muchos de los cuales se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los IPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

En Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, en las dos modalidades: Presencial y Abierta y a Distancia , con una cobertura a nivel nacional e internacional, tiene gran acogida la Escuela de Ciencias de la Educación en todas sus menciones. Rubio. (2008).

La revisión histórica, que incluyó el registro de los hitos que marcaron inicios y fines importantes en el recorrido de la formación magisterial, con la finalidad de comprender los procesos actuales.

La formación inicial, de la cual se registraron: las políticas de formación, los programas y proyectos en ejecución, el número de instituciones formadoras, especificando si eran estatales o privadas y universitarias y no universitarias. Así mismo, se registraron las características de la población de jóvenes que postulaban cada año a la profesión.

De otro lado, se realizó un análisis de los modelos curriculares de la formación inicial, su marco de referencia teórico y su estructura.

Finalmente, se registró la existencia de programas de seguimiento y monitoreo.

La formación en servicio. Este eje incluyó el registro y análisis de las políticas de capacitación, actualización y/o perfeccionamiento existentes, los propios planes de formación permanente, sus modelos, estructuras y marcos teóricos.

Se registró igualmente el número de instituciones que ofrecen este tipo de formación, sus modalidades y la existencia de programas de seguimiento o monitoreo de la oferta.

El financiamiento de la formación docente, para determinar el origen principal de los fondos asignados y los programas de apoyo técnico y financiero provenientes de fuentes externas al sector y, sobre todo, de la cooperación internacional.

Los reportes de los países coinciden en afirmar que la formación en servicio se ha dirigido fundamentalmente a llenar los vacíos técnico pedagógicos originados en la formación inicial y a responder a los cambios constantes propuestos por las reformas de la educación básica (en contenidos y metodologías). Es por eso que la formación en servicio en muchos momentos ha tenido que convertirse en un conjunto de acciones remediadoras.

A esto se suma el hecho de que la formación en servicio se ha visto afectada por un vaivén respecto a los contenidos de los programas, poniéndose de manifiesto una vez más la dicotomía sobre capacitación en contenidos disciplinares frente a capacitación en métodos y técnicas de enseñanza.

Las instituciones formadoras le ofrecen al futuro docente una visión conceptual y teórica relacionada con orientaciones, doctrinas, corrientes pedagógicas, teorías científicas y sociales que en su conjunto no guardan relación con el aspecto práctico de las dificultades y situaciones conflictivas que enfrentará en la cotidianidad del trabajo docente. Entonces, el verdadero aprendizaje de la profesión se produce en los primeros años del ejercicio profesional, que a veces se hace con distorsiones de los procesos pedagógicos; a ello se debe la práctica repetitiva, memorística, de dictados y de copias, en la que viven atrapados muchos maestros, en la que no hay un desarrollo de la inteligencia, ni de ningún proceso de crecimiento personal, estas dos lógicas (la académica y las necesidades del sistema) es el aislamiento que en general han tenido las instituciones formadoras respecto del resto del sistema. Este aislamiento es de dos tipos: por un lado, las instituciones formadoras suelen tener poco contacto con el resto del sistema, aun con los niveles para los cuales forman; y; por otra parte, también tienen poco contacto con otras instituciones del sistema en las cuales se toman decisiones, se investiga y se obtiene y sistematiza información acerca del mismo. Seguimiento y la búsqueda de evidencias de cambio en el aula. Rico. (2000).

### **La evaluación hacia la acreditación**

En esta parte es donde se encuentran las mayores diferencias entre los países y sin embargo es un tema de discusión fundamental en las agendas nacionales. Estas disimilitudes van desde sistemas de acreditación que están operando hasta acciones muy preliminares. Inclusive aquellos países con acciones preliminares discuten ya la creación de instancias autónomas e independientes que se encarguen de evaluar y acreditar los sistemas de formación pedagógica. La paradoja aquí es que la mayoría de ellos sí cuenta con instrumentos legales y normas específicas sobre el tema.

En buena cuenta la tendencia al respecto de este tema es impulsar el tema de acreditación con fines de logros de niveles académicos de excelencia, alcanzar procesos de autoevaluación y acreditación, tanto a niveles de gestión institucional, como de programas, especialidades y carreras.

A partir de la segunda mitad de los noventa, la mayoría de países han contado o aún cuentan con programas de apoyo auspiciados por los Estados, que en el marco de sus reformas emprenden algún tipo de acciones referidas a la formación docente, ya sea en la formación inicial, con la revisión de sus estructuras curriculares básicas o con la puesta en marcha de programas masivos de capacitación que permitan implementar los cambios en los currículos de la educación básica y las nuevas maneras de entender el trabajo en el aula.

Cada vez más, se reconoce actualmente la necesidad de entender que la formación docente es mucho más que una cuestión curricular, de competencias que desarrollar o perfiles que alcanzar. El debate está alcanzando una dimensión mayor que ve dicha formación como parte de un sistema mucho más amplio; éste incluye la opción del país por un modelo de desarrollo, que a su vez genera un concepto propio de Educación, que desencadena la organización de un sistema educativo en el cual está inserta la formación de los educadores. En tal sentido, se está tomando esto en cuenta en el momento de decidir sobre las reformas, cambios o modificaciones de la formación docente. Flores. (2004).

Cada vez más, también, se reconoce que la formación docente no puede funcionar sin relacionarse estrechamente con los aspectos más relevantes de la profesión y el desempeño docente. Los resultados y problemas de cada uno de estos ámbitos del tema docente se alimenta y se realimentan entre sí. Tienen claro los programas de formación que sus resultados influyen en la carrera, escalafón, imagen del docente, etc.

Por otro lado, Está siendo regida la formación docente en la región por lineamientos de política pertinentes, contruidos sobre la base de un equilibrio entre la demanda, la necesidad y la oferta, surgen cuatro opciones que pueden ser objeto de investigación en el campo educativo. En un intento por adaptarlas al tema que nos convoca, organizan esta agenda en investigaciones que primeramente esclarezcan e identifiquen las diferentes finalidades de la formación docente y sus teorías de referencia; que permitan que el Estado y las instituciones se apropien de sus resultados, instrumentándolos en lineamientos de política y que, finalmente, los hallazgos regresen al sistema y contribuyan con la evaluación de sus logros. Algunos de los temas que conforman esta agenda abierta de investigación son:

Procesos de integración entre la salida de la formación inicial y la entrada al trabajo docente.

Análisis de los modelos de gestión de la formación docente universitaria y no universitaria.

Factibilidad de diversificar la oferta de formación docente.

### **3.6 Síntesis**

El proceso de formación docente debe entenderse como desarrollo profesional, que tiene lugar a lo largo de la vida del profesor, y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo tanto, los programas de formación docente, se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, la participación, reflexión crítica y compromiso, constituyen los elementos esenciales en la formación docente.

Competencia es el conjunto de capacidades, saberes, tareas, roles, solvencia, destrezas y habilidad, de un profesional para un desempeño adecuado en su puesto de trabajo; y pueda resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible.

Los pilares de la educación del siglo XXI, son: Aprender a Aprender; Aprender a Hacer; Aprender a Vivir Juntos; y Aprender a Ser; son la base del sistema educativo para un desarrollo integral y competitivo.

En la actualidad se exige una correcta preparación del docente, tanto en la adquisición del conocimiento, actualización de técnicas y métodos, desarrollo de habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio; en definitiva, el dominio de competencias profesionales.

La educación del nuevo milenio exige la formación de docentes, capaces de incorporarse en un proceso de desarrollo integral, con la participación organizada, crítica, y creadora de la comunidad educativa para alcanzar su bienestar social; es una necesidad urgente la formación y capacitación en el Ecuador; bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación, la DINAMED y la Universidades.

## **4. METODOLOGÍA**

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

Utilice la investigación de tipo mixto cuantitativo, porque se basa en datos estadísticos; el informe cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medida numérica el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población. En el enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación, con frecuencia se busca en métodos de recolección de datos sin recolección numérica, como las descripciones y las observaciones.

**MODELO MIXTO**; constituye el mayor nivel de investigación entre los enfoques cualitativos y cuantitativos donde ambos se combinan durante el proceso de investigación.

El método **DESCRIPTIVO** utilice para identificar aspectos relevantes de los Titulados y Autoridades, obteniendo información precisa sobre la aplicación de la encuesta. Y conclusiones de la investigación. El uso del método descriptivo ayudó a cumplir uno de los propósitos de este estudio, consistió en formular la participación mediante el apoyo de actividades comunicativas; finalmente este método ayudó a buscar propiedades importantes de las personas o grupo de personas que fueron sometidas a análisis.

#### **4.2 Participantes de la Investigación**

En el proceso investigativo participó una egresada de la Escuela de Ciencias de la Educación Mención Educación Infantil.

Las personas investigadas fueron sugeridas por el equipo de planificación de la UTPL. La selección de los 9 participantes de la Modalidad Abierta, pertenecieron al Centro Asociado Machachi hasta su graduación, y en su mayoría residen en el Cantón Mejía, de la Provincia de Pichincha; los ubiqué a todos luego de una prolija búsqueda, solo en un caso fue más difícil.

#### **4.3 Instrumentos**

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

- Cuestionario 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación; con el fin de evaluar la situación laboral de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en los últimos 5 años.
- Cuestionario 2: Empleadores, directivos de dos Instituciones Educativas; con el fin de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales de la UTPL.

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>CUESTIONARIO (Titulados de la Escuela de CCEE) Preguntas No.</b>	<b>CUESTIONARIO (Empleadores Directivos) Preguntas No.</b>
<b>I. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (OBJETIVO 1)</b>	<b>1, 2.a, A1, A2, A3, A4</b>	
<b>II. SITUACIÓN LABORAL (OBJETIVO 2)</b>	<b>2, 2.b., 2.c., 2.d, 4, 4.a. 7, 8, 8.a., 14, 15, 16, 17, 21.</b>	<b>6, 8, 10, 11.</b>
<b>III. CONTEXTO LABORAL (OBJETIVO 3)</b>	<b>3, 3.a., 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13.</b>	<b>1, 2, 3, 4, 5.</b>
<b>IV. NECESIDADES DE FORMACIÓN (OBJETIVO 4)</b>	<b>18, 19, 20.</b>	<b>7, 9.</b>

**4.4 Recursos:** humanos, materiales y económicos.

**4.4.1 Humanos:** lo nómina de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, que se encuentran o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajando en la docencia, que corresponden al periodo 2005-2010.

- ✓ Albear Mosquera César Ramiro
- ✓ Cepeda Proaño José Ricardo
- ✓ Changoluisa Sambachi Geoconda Marisol
- ✓ Cueva Pila Jenny Ipatia
- ✓ Cueva Pila Piedad Jackeline
- ✓ Escobar Cueva Mercedes Jannet
- ✓ García Herrera Galud Del Rocío
- ✓ Larco Orquera Mónica Patricia
- ✓ León Chilig Transito Soledad

Los directivos de las instituciones educativas:

Colegio Nacional Técnico “Atahualpa”



Rector, Lic Aguirre Regalado Hernán Policarpo

Unidad Educativa Mariano Negrete

Director, Dr. José Morales.

**4.4.2 Materiales:** materiales utilizados: una cámara fotográfica digital, cuestionarios 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, cuestionario 2: Empleadores/ Directivos de las Instituciones Educativas, entrevistas, un computador, papel bond formato A4, servicio de internet, textos de consulta.

**4.4.3 Económicos:** el presupuesto para todos los gastos de la investigación, hasta el empastado de la Tesis, alcanza un valor aproximado a \$180 (ciento ochenta dólares americanos.)

#### **4.5. Procedimiento**

En este estudio se selecciono una serie de aspectos y se mide cada uno de ellos independientemente, para describir lo que se investiga.

Con la nomina conferida por la UTPL, acudí a la oficina del Centro Asociado Machachi, el coordinador me facilitó información de los titulados, algunos números telefónicos ya no les correspondían, fue necesario pedir información a familiares o amigos. El primer contacto fue telefónico, y acordamos una cita para encontrarnos un día y lugar predeterminado.

Al momento de responder a los instrumentos de investigación, manifestaron opiniones positivas de la investigación, lo hicieron de buena manera, por mi parte siempre demostré cordialidad y buen trato, al fin de la misma agradecí por su colaboración. En lo referente a la organización de la información, no tuve dificultades, gracias a las tablas Excel bien diseñadas, fue fácil enviar los resultados de la tabulación a la UTPL.

## **5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

### **5.2 Análisis de resultados**

#### **5.2.1 Análisis descriptivo**

El proyecto de investigación con el tema “Situación” Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación, en el período 2005-2010; propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja, bajo la responsabilidad del Proyecto Nacional de Investigación de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias de la Educación, sin las encargadas de la planificación, elaboración del proyecto, la guía y los cuestionarios que se aplicaron.

El 13 de noviembre del 2010, en la sede central de la Universidad Técnica Particular de Loja entregó el material bibliográfico a todos los egresados que participamos en la investigación, en la misma fecha se cumple la primera asesoría presencial; posteriormente se publicó en el Entorno Virtual de aprendizaje EVA el listado de titulados por grupos de trabajo y el nombre de tutores, correspondiéndome 9 titulados y la Msc. Tutora.

Los instrumentos de recolección de información, constaron de dos cuestionarios: Cuestionario 1, encuesta para Titulados con el fin de evaluar la situación Laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes Menciones de la Universidad Técnica Particular de Loja; Cuestionario 2: para Autoridades de las Instituciones Educativas en sus calidades de Rector/ Vicerrector/Coordinador Académico; los documentos fueron tomados de la ANECA y adaptados al contexto nacional para el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Las fuentes bibliográficas fueron pocas, por lo que conllevó una búsqueda prolija, de textos, páginas, Web, publicaciones, Leyes, Reglamentos y Constitución de la República.

Más de 300 egresados participamos en la calidad de investigadores lo que permitió conocer sobre las características, nivel académico; situación laboral antes y después de su graduación, su vinculación en el campo educativo o en actividades no docentes, tipo de relación laboral y tiempo, el dominio de una segunda lengua y conocimiento y planteamiento de alternativas que encaminen al mejoramiento de la oferta académica y curricular todo esto contribuirá a determinar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y la relación entre la formación laboral de los titulados con el contexto laboral.

Por otra parte, la investigación recoge el criterio de las Autoridades/Empleados de los Centros Educativos, las necesidades y las expectativas de formación docente y formación continua, acorde a las innovaciones que constan en la Reforma General de la Educación Básica y el Bachillerato Común que propone la Nueva Ley de educación.

### **5.2.2 Análisis y discusiones de los resultados**

La carrera de Ciencias de la Educación en las Menciones: Educación Básica, Educación Infantil, Físico Matemáticas, Químico Biológicas, Lengua y Literatura, Inglés, que oferta la UTPL en Pregrado, corresponde a un Título Superior de Tercer Nivel.

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

**Tabla N° 1:**

<b>Mención de la titulación Pregrado</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Educación Infantil	3	33.33
Educación Básica	3	33.33
Lengua y Literatura		-
Químico Biológicas	2	22.22
Físico Matemáticos	1	11.11
Ciencias Humanas y Religiosas		-
Otra mención		-
En otra universidad		-
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

<b>Postgrado, Maestría</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Gerencia y Liderazgo	0	0
Pedagogía	0	0
Desarrollo de la inteligencia	1	100
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Los porcentajes mayores, de Titulados en los últimos cinco años, corresponde a Educación Infantil y Educación Básica con un 33,33% cada una, este hecho se debe a que en el País, está vigente la Reforma General de educación Básica, la creación de Escuelas Básicas hasta Decimo Año, la obligatoriedad del Primer Año Básico, ha generado plazas de trabajo en este campo.

Un Postgrado puede seguir todo profesional que tiene Título de Tercer Nivel, obteniendo al fin de la carrera Título de Magister o Doctor PH D, según sea el caso, se especializa en un campo específico, en el sector educativo hay un incremento en el número de personas que siguen una Maestría, como requisito para ascender de categoría, en el grupo investigado únicamente el 11,11% sigue una Maestría, representa un porcentaje muy bajo, en relación a la muestra. Considero que en un futuro cercano tendremos un mayor número de profesionales de Cuarto Nivel dadas las exigencias y los avances tecnológicos. En el Ecuador no existe una Universidad Pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente a nivel superior, varias universidades ofertan carreras que tienen relación con la educación, al igual carreras en Postgrado.

## **5.2. Titulados. SITUACIÓN LABORAL**

**Pregunta N° 2:** ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral?

Tabla N° 2:

<b>Situación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	6	66.67
Puesto profesional no relacionado con la docencia	1	11.11
Sin trabajo actual, pero trabajo anterior como docente	1	11.11
Sin trabajo actual; antes, relacionado con la docencia	1	11.11
Sin trabajo actual; antes, como no docente		-
Otras situaciones (especifique)		-
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación.

El 66,66% manifiesta que su situación laboral actual, trabaja como docente; el 11,11% trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia en calidad de Vicerrector; el 11,11% trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia en el caso investigado es dueño de una Casa Naturista; y el 11,11% manifiesta que actualmente está sin trabajo, pero ha trabajado antes como docente. El mayor porcentaje de Titulados se encuentra trabajando en el campo profesional que se preparó, y un caso se ha quedado sin trabajar; el balance es positivo porque se demuestra que el Titulado en

Ciencias de la Educación, si encuentra trabajo, solo un caso no tiene trabajo en la docencia actualmente.

SECTOR DONDE LABORA	f	%
Urbano	2	28.57
Rural	5	71.43
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

TABAJO ANTERIOR COMO DOCENTE	f	%
Sí	8	88.89
No	1	11.11
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

OTRO TRABAJO NO DOCENTE	f	%
Sí	1	12.50
No	7	87.50
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

El 28,57% de docentes que trabajan lo hacen en el sector urbano; y el 71,43% en el sector rural; los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación desempeñan su labor de maestros, en el área rural que es de gran importancia, porque pertenece a los

sectores populares pobres con problemas económicos, problemas psicológicos; y pese a esas limitaciones surgen en base de un trabajo responsable de sus maestros con misión cristiana.

El 88,88% se ha trabajado como docente, esto significa que la gran mayoría, se desempeñaba como maestro cuando ingreso a la UTPL, situación que predomina en los estudiantes de la Modalidad Abierta y a Distancia, no pueden dejar su trabajo para asistir a una universidad presencial; únicamente el 11,11% manifiesta que no labora como docente. En este caso se cumple las razones de la creación de la Modalidad a Distancia de la UTPL; servir a los sectores que no pueden acudir a las Universidades presenciales por razones de trabajo o residencia, convirtiéndose su domicilio en un centro de estudios como apoyo tecnológico de pinta. Guía General de la Modalidad a Distancia; en el Cantón Mejía, un gran número de personas hemos seguido una carrera profesional con la misma o mejor exigencia de otras Universidades.

Un graduado trabajó en un puesto profesional no relacionado con la docencia, que representa el 12.50%, los demás siguieron como docentes, demostrando vocación de maestro, muchas veces con bajos sueldos.

**Pregunta N° 4:** ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

Tabla N° 3:

<b>Trabaja en su especialidad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sí	8	88.89
No	1	11.11
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>



Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

El 88.89% de graduados trabaja en su especialidad, muy importante, porque se desempeñan en la Mención que se titularon, convirtiendo los esfuerzos del estudiante, la Universidad y el Estado en resultados útiles, ya que no se convirtieron en profesionales desperdiciados, que se improvisan en lo que sea con tal de trabajar. Este problema se da en varias profesiones, por eso es común ver Abogados taxistas, Ingenieros vendiendo alimento, Veterinarios con locales turísticos; lo que costó formar a cada profesional, botado al cesto de basura

Ámbito que ejerce o ejercía	f	%
Educación infantil	3	37.5
Educación Básica	3	37.5
Lengua y Literatura		-
Químico Biológicas	1	12.5
Físico Matemáticas	1	-12.5
Ciencias Humanas y Religiosas		-
Otra/s (especifique)		-
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

El 37.50% de los titulados se desempeña o desempeñaba en el nivel inicial o los denominados Jardines de Infantes, que con la aplicación de la Reforma General de la Educación Básica se denomina Primer Año de Básica; el 37.50% cumplen su labor profesional en el nivel Educación Básica, desde Segundo hasta Décimo Año de Educación Básica, esto se debe al impulso de los últimos gobiernos la Reforma Educativa y a la creación de un gran número de Escuelas Básicas en todo el país.

**Pregunta N° 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 trabajó?

**Tabla N° 4:**

<b>Tiempo en el actual trabajo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 a 5 años	4	50.00
5 a 10 años	1	12.50
11 a 15 años	1	12.50
Más de 15 años	2	25.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Al preguntar cuanto tiempo llevan trabajando en el puesto actual o cuanto tiempo trabajó en el último empleo como docente si en la actualidad no trabaja, el 50.00% señala que trabajó entre cero y un año; el 25.00% de quince años o más. El porcentaje mas alto representa de 0-5 años, significa que inicio su relación laboral y sus estudios en forma simultánea, la Modalidad a Distancia fue la mejor alternativa de estudio, hasta

alcanzar su titulación. La situación económica para los ecuatorianos siempre ha sido difícil, la gran mayoría debe primero trabajar para financiar sus estudios superiores.

**Pregunta N° 8:** ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

**Tabla N° 5:**

<b>Trabajo anterior como docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sí	8	88.89
No	1	11.11
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Consultados si al inicio de sus estudios estuvo trabajando como docente, el 88,59% responden que si: solo el 11,11% dicen que no; Los estudios superiores representan un rubro económico alto, que no pueden solventar todos, la alternativa es trabajar y estudiar. Actualmente La Ley de Educación exige que para trabajar en Educación debe tener el titulo de licenciado en educación como requisito mínimo; solo en casos excepcionales pueden ingresar a la docencia bachilleres u otros profesionales.

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

Tabla N° 6:

Tiempo en conseguir cargo no docente	f	%
0 a 1 año		-
1 a 2 años		-
Más de 2 años		-
Ya trabajaba		-
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

Autora: Mayra Anagumbla. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Esta pregunta nadie responde, porque ningún graduado obtuvo un cargo no docente desde su graduación.

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

El tipo de institución empresa que desarrolla o desarrollaba su trabajo como no docente, un caso lo hizo en una empresa privada y el otro caso en un negocio propio. Lo importante es que si cumplía una actividad productiva, y no era parte de ese gran grupo de desocupados o subocupados.

La titulación exigida para tener un negocio propio, un tienda Naturista, era de cuarto nivel, especialista en Naturopatía, en el otro caso trabajaba en una farmacia no le exigieron un título superior para ingresar a ese trabajo.

La relación laboral en uno de los casos, corresponde a otras situaciones, negocios propios; el otro caso fue laboral de duración determinada. Los dos titulados se graduaron en la Mención Químico Biológicas, que si les ha servido en su momento para desarrollarse. La relación laboral a tiempo completo se refiere a toda la jornada de trabajo, a tiempo parcial la mitad de la jornada; y por horas solo trabajar 2 o 3 horas diarias sobre todo la remuneración se hace el pago por horas.

El tiempo que lleva trabajando en el puesto actual no docente, es entre 11-15 años, se retiró del magisterio para impulsar su negocio propio la Tienda Naturista.

La pregunta 14 no responden porque ninguno de los titulados están en ese caso.

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

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

Tabla N° 7:

<b>Tiempo de trabajo después</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 a 1 año	2	28.57
1 a 2 años		-
1 a 3 años	1	14.29
1 a 4 años	1	14.29
Más de 5 años	3	42.46
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

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

El 28,57% ha trabajado en total de 0-1 año en su puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación; el 14,29% trabaja de 1-3 años; el 14,29% trabaja de 1-4 años; el 42,85% trabaja de 1-5 años. El mayor porcentaje ha trabajado entre el 2005 al 2010, esto significa que continuaron trabajando, desde que se graduaron.

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

**Tabla N° 8:**

<b>Tiempo de trabajo no docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 a 1 año	2	28.57
1 a 2 años		-
1 a 3 años	1	14.29
1 a 4 años	1	14.29
Más de 5 años	3	42.46
No contesta		-
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo su titulación únicamente una persona, de 1-5 años. No hay otro caso, los demás están vinculados a la educación.

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

**Tabla N° 9:**

<b>Cambio de residencia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sí	1	11.11
No	8	88.89
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Demandó el cambio de residencia para su trabajo actual, el 11,11% si se cambio de residencia y el 88,89% no tuvo que cambiarse de residencia. El porcentaje más alto demuestra que los Titulados laboran en instituciones educativas cercanas a sus hogares, este hecho es importante porque disminuyen costos y no afecta a su familia.

**Pregunta N° 21:** Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?

**Tabla N° 10**

<b>Mejoró la condición de vida luego de titularse</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Definitivamente sí	4	44.44
Probablemente sí	2	22.22
Indeciso	1	11.11
Probablemente no	1	11.11
Definitivamente no	1	11.11
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

### **5.3. Titulados. CONTEXTO LABORAL**

Una pregunta que debería hacerse todo profesional, si logró cambiar su condición de vida luego de su titulación o sigue siendo el mismo de antes. El 44.44% de graduados responde que si cambio su condición de vida, es preocupante porque no supera el 50%, nace una inquietud, que sucede con los demás, pese a estar trabajando no creen un cambio de vida en sus personas.

**Pregunta N° 3:** ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

**Tabla N° 11:** Tipo de institución educativa



<b>TIPO DE INSTITUCIÓN</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Institución educativa fiscal	6	66.67
Institución educativa municipal		-
Institución educativa particular	2	22.22
Institución educativa fisco misional	1	11.11
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora:

Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

El 66.66% de titulados trabaja o ha trabajado en una institución educativa fiscal, el 22,22% lo hace en una privada; el 11,11% en una institución educativa fisco- misional. El mayor porcentaje esta laborando laboró en la docencia en centros educativos tipo fiscal, aspecto que lo veo muy importante, porque estudiantes o titulados de la UTPL, no tiene dificultad o limitación alguna para desempeñarse en el magistrado.

<b>Nivel educativo que se desempeña</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Inicial	2	22.22
Básico	5	55.56
Bachillerato	2	22.22
Superior		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Los titulados se desempeñan en un 55.56% en Educación Básica, las razones están mencionadas, el cambio del Sistema Educativo de los niveles tradicionales a la Educación Básica hasta los 10 Ciclos, fue la causa del repunte de esta especialidad.

**Pregunta N° 5:** ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?

Tabla N° 12: Tipo de relación laboral

<b>Tipo de relación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nombramiento	6	66.67
Contrato indefinido	1	11.11
Contrato ocasional	2	22.22
Reemplazo		-
Otra/s (especifique)		-
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

La relación laboral que tiene o tenía en Titulado con la institución educativa, el 66,67% nombramiento; el 11,11% Contrato indefinido; el 22,22% tiene contrato ocasional. El porcentaje mas alto tiene nombramiento; que es un tipo de relación laboral conveniente que le garantiza estabilidad laboral y oportunidades de ascender; en cambio los contratos están sujetos a las cláusulas que determinan las razones de terminación o criterio del contratante, en buena hora son pocos titulados que se encuentran en esta situación.

**Pregunta N° 6:** ¿La relación laboral es/era...?

**Tabla N° 13:**

<b>Tipo de relación laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tiempo completo	8	88.89
Tiempo parcial	1	11.11
Por horas		-
Otra/s (especifique)		-
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

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

Un 88,89% de los titulados su relación laboral es o era a tiempo completo y el 11,11% a tiempo parcial. La relación laboral a tiempo completo permite al profesional desarrollar toda su capacidad y cumplir sus actividades profesionales curriculares y extracurriculares; a tiempo parcial cumple determinadas hora de trabajo únicamente, en los dos casos también existen diferencias significativas en la parte económica

**Pregunta N° 9:** ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?

**Tabla N° 14:** Condición de trabajo No Docente

<b>INSTITUCIÓN O EMPRESA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Administración Pública		-
Empresa privada	1	50.00
Empresa familiar		-
Trabajador/a por cuenta propia	1	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100.0</b>

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

En porcentajes similares de 50%, el un caso tiene negocio propio una tienda Naturista, y el otro labora en una Farmacia, lo positivo, están ocupados tiene una fuente de 3 ingreso, pese a que en el Ecuador tiene niveles importantes.

**Pregunta N° 10:** ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?

**Tabla N° 15:**

<b>Exigencias en la institución privada</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
IV nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	50.00
III nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	1	50.00
Ninguna/No se exige titulación		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

El nivel de estudios para manejar una tienda Naturista, es Diplomado en Naturopatía caso contrario el Ministerio de Salud no les extiende el Permiso de Funcionamiento; para laborar en una farmacia exigen de Licenciada, en los dos casos deben tener un título profesional.

**Pregunta N° 11:** ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

**Tabla N° 16:** Tipo de relación laboral no docente

<b>Tipo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Laboral indefinida		-
Laboral de duración determinada	1	50.00
Otras situaciones (especifique)Propietario.	1	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

En un caso no existe vínculo laboral, por ser propietario, quien labra en la Farmacia, su relación laboral es de duración determinada.

**Pregunta N° 12:** ¿La relación laboral es/era...?

Tabla N° 17:

<b>La relación Laboral era/es de tipo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tiempo completo	2	100
Tiempo parcial		-
Por horas		-
Otra/s (especifique)		-
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Los dos graduados, trabajan a tiempo completo, el tipo de Empresa no da la posibilidad por horas o medio tiempo.

#### **5.4. Titulados. NECESIDADES DE FORMACIÓN**

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

**Tabla N°18:** Tiempo de trabajo en situación de no docente

<b>Tiempo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 a 5 años		
5 a 10 años	1	100
11 a 15 años		
Más de 15 años		-
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

En ese tiempo dejó de trabajar en la docencia para hacerlo en su negocio propio, el único caso de los graduados investigados.

**Pregunta N° 18:** ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

**Tabla N°19:**

<b>Se expresa en otros idiomas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua		-
Inglés	1	11.11
Francés		-
Portugués		-
Otros (especifique)		-
No	8	88.89
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbla. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

Conocer otro idioma se está convirtiendo en una necesidad básica, lamentablemente por los altos costos de los Cursos de Inglés, su acceso es limitado; solo el 11.11% de los titulados, se comunica en Inglés.

**Pregunta N° 19:** ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

**Tabla N° 20:**

<b>Maneja la Informática</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sí	8	88.89
No	1	11.11
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbla. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación



El 88.89% si maneja la informática a nivel de usuario, muy saludable en los actuales tiempos donde los avances tecnológicos son muy desarrollados, el maestro debe dominas el uso de las TICs en el aula, caso contrario quedaría fuera de contexto, los estudiantes ya dominan los paquetes básicos con mucha destreza. Recordemos lo que dijo un ministro, el que no sabe computación y conoce otro Idioma, será el analfabeto del siglo XXI.

**Pregunta Nº 20:** ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)

**Tabla Nº 21**

<b>Cursos de capacitación a preferidos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Didáctica y Pedagogía	5	14.71
Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	4	11.76
Temas relacionados con su área de formación	5	14.71
Organización y Gestión de centros educativos	2	9.88
Diseño y planificación Curricular	7	20.59
Educación en valores.	5	14.71
Otros (especifique)	6	17.75
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

En General a todos les interesa los cursos de capacitación, con mayor porcentaje: Didáctica y Pedagogía; y Educación en Valores, la Didáctica con sus nuevos enfoques, para salir definitivamente del tradicionalismo. La educación en Valores

que debe convertirse en la identidad de todo ciudadano, para luchar contra la violencia, contra la pornografía, etc.

**Pregunta N° 22:** Datos de clasificación

**Tabla N° 22:** Género y años de titulación

Edad \ Género	FEMENINO		MASCULINO	
	f	%	F	%
20 - 30 años	1	14.29		
31 - 40 años	6	85.71		
41 - 50 años			1	50.00
61 - 60 años			1	50.00
más de 61 años				
TOTAL	7	100	2	100

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

El 85.71% de los graduados, son mujeres que sus edades oscilan entre 31-40 años, un hecho que se hace más notorio, la presencia de la mujer en la Escuela de Ciencias de la educación, hoy comprobamos que en el campo laboral también somos mayoría.

## **5.5. Titulados. Análisis de resultados**

## **5.6. Directivos. Resultados**

La encuesta, por la naturaleza de su aplicación, contiene respuestas subjetivas, que no pueden ser tabuladas cuantitativamente, porque cada autoridad tiene su criterio.

Las autoridades consultadas fueron: El Rector de Colegio Nacional Atahualpa, institución de tipo Fiscal ubicado en la Parroquia Amaguaña ; y el Director de Primarias de la Unidad Educativa Mariano Negrete , de tipo particular de la ciudad de Machachi.

### **Aplicación a directivos escolares consultados el análisis se lo realiza en categorías**

#### **5.6.1. Directivos: SITUACIÓN LABORAL (6-8-10-12)**

**Pregunta N° 6:** Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos.

Tabla N° 23:

<b>Incentivos institucionales</b>
Diplomas cuando cumplen 10 y 15 años de trabajo
Bono económico al cumplir 25 años de servicio

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades.

Únicamente en la institución de tipo fiscal, las autoridades reconocen la labor de sus docentes cuando cumplen determinados años, en el caso de la particular no hacen ningún reconocimiento. En los dos casos no se valora debidamente al maestro durante su desempeño, un hecho preocupante que deben corregir las autoridades

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

**Tabla N° 24:**

<b>Que se demanda de los docentes</b>
Capacitación permanente
Trabajo responsable
Que sean creativos
Que sienta y ame a la institución que labora
Demuestre su profesionalismo
Que busquen capacitación

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

Las autoridades de las instituciones investigadas, un tanto similar plantean los requerimientos de sus docentes, capacitados, creativos; sería importante que la capacitación sea una política institucional no una responsabilidad solo del maestro.

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

**Tabla N° 15:** Titulación exigida

<b>Exigencias</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
IV nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	50.00
III nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	1	50.00
Ninguna/No se exige titulación		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100.0</b>

Autora: Mayra Anagumbra. Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación

En una institución menciona que los graduados en la UTPL, se encargan de coordinar los Campos de Acción, actividad que cumplen con estudiantes de Tercer año de Bachillerato; en la orea se le encarga los grupos de crus.

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

**Tabla N° 25:**

<b>Valor agregado del graduado en la UTPL</b>
Dirigen Talleres Escuela Para Padres
Clases activas
Buena comunicación con el estudiante
Deporte

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

A criterio de las autoridades investigadas, los titulados de la UTPL cumplen actividades con la comunidad (padres de familia), sus clases no son tradicionales, con buena comunicación, además les gusta el deporte, salen de la rutina.

### 5.6.2. Directivos: CONTEXTO LABORAL (1-2-3-4-5)

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

Tabla N° 26:

Requisitos para el cargo de docentes
Currículo
Título de Licenciado en Educación
Clase demostrativa
Experiencia profesional
Cursos de actualización

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

Uno de los requisitos que consta en la Ley de Educación para ingresar al magisterio, es tener el Título de Licenciado en Educación, caso contrario no tiene opción de trabajo, las instituciones

privadas aplican la misma exigencia con el fin de mejorar la calidad de la educación . Este hecho hace que haya crecido el número de estudiantes en las universidades que preparan docentes

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

Tabla N° 27:

<b>Solicitudes de empleo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Colegio Nacional Atahualpa	0	0.00
Unidad Educativa Mariano Negrete	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>00.0</b>

Autora: Mayra Anagumbla, Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

En las dos instituciones Educativas no han recibido solicitudes de empleo, posiblemente porque no ha habido incremento de alumnos o paralelos, lo positivo se ve estabilidad en los docentes

**Pregunta N° 3:** Requerimiento de personal docente.

Tabla N° 28:

<b>Necesidad de docentes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sí	0	0.00
No	2	100
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

Las autoridades investigadas hacen notar que por el momento no requieren personal, por un lado bien que tengan las plazas completas, y sus estudiantes no pierden el tiempo, quizá en lo futuro se abran nuevas oportunidades.

**Pregunta N° 4:** ¿Desempeño de los docentes?

Tabla N° 29:

<b>Evaluación al desempeño docente</b>
Docentes con experiencia
Dominan los conocimientos
Responsables
Rutinario
Falta de responsabilidad
Docentes que recién ingresan
Creativos
Responsables
Innovadores
Creativos



Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

En resumen existe mejor criterio de los docentes que recién ingresan, por parte de los investigados. la experiencia en muchos de los casos es repetir lo mismo por varios años y poco a poco van cayendo en la rutina

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

**Tabla N° 30:**

<b>Cursos que se han planificado</b>
Evaluación educativa
Disciplina en el aula
Planificación curricular
Razonamiento lógico verbal
Técnicas de motivación

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

La capacitación tiene el propósito de habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de las funciones específicas en la carrera docente y el perfeccionamiento. El maestro que no se actualiza queda fuera de contexto; en las dos instituciones se han realizado cursos

### 5.6.3. Directivos: NECESIDADES DE FORMACIÓN

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

**Tabla N° 31:**

<b>Factores que favorecen un buen desempeño laboral</b>
Relaciones humanas
Sueldos
Material didáctico
Herramientas tecnológicas
Motivación

Autora: Mayra Anagumbra, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

Un factor importante, buenas relaciones humanas con la comunidad educativa, las herramientas técnicas y tecnológicas que cuente en el aula, aspectos que motivan al docente, a esto se suma un buen sueldo

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

Tabla N° 32:

<b>Tareas que ejecuta el docente graduado en la UTPL</b>
Vicerrector del Colegio
Coordina las comisiones permanentes
Participa en la elaboración del PEI
Realiza la planificación curricular

Autora: Mayra Anagumbla, Fuente: Elaboración personal en base de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades

El graduado en la UTPL, está en capacidad de ejecutar cualesquier tarea, uno de ellos se desempeña como Vicerrector, coordinan comisiones, participan en actividades de responsabilidad, lo que demuestra el profesionalismo.

Las preguntas se encuentran agrupadas por categorías para su análisis, de esta manera se facilita su interpretación.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

- Las Menciones: Educación Básica y Educación Infantil que oferta la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación, tienen mayor acogida, con porcentajes similares, esto se debe a la aplicación de la Reforma Consensuada de la Educación Básica y la vigencia de la Reforma General de la Educación Básica, que determinan la obligatoriedad de Primero a Décimo Año para todos los ecuatorianos.
- La mayor parte de los titulados trabajaron o trabajaban en la docencia en el sector urbano, solo un caso tiene un negocio propio, un alto porcentaje ya trabajaban antes de titularse, su graduación les garantiza la permanencia en los establecimientos educativos.
- En el grupo investigado, todos trabajan o trabajaron de acuerdo a su especialidad, aspecto muy importante porque ponen en práctica lo que aprendieron.
- Los titulados en forma mayoritaria desempeñan la labor de maestros, en planteles de tipo fiscal con nombramiento, solo uno, trabajó en un fisco-misional, esto significa que no hay limitante para trabajar en el sector público.
- Las mujeres predominan, en las carreras de la Escuela de Ciencias de la Educación, del grupo investigado la mayoría son mujeres, incorporándose al campo laboral con mucho éxito.

- Los docentes investigados no se comunican con soltura en otro idioma, excepto uno; pero si manejan la informática a nivel de usuario la mayoría, estas herramientas son básicas para estar a la par del avance tecnológico.
- Las autoridades de las instituciones educativas, confían en los docentes que recién ingresan porque son más creativos y responsables; para el ingreso establecen como requisito mínimo el título de licenciado, además los que constan en la Ley de Educación, encargan a los graduados en la UTPL para el desempeño de otras actividades de responsabilidad.

### **Recomendaciones:**

- ❖ La UTPL a través de la Escuela de Ciencias de la Educación debe realizar un seguimiento de sus titulados, y mantener un contacto abierto con el fin de brindarle apoyo profesional.
  
- ❖ Realizar una mayor promoción de los cursos de educación continua, para que el titulado conozca oportunamente y pueda acceder al mismo.
  
- ❖ Con la Reforma de la Educación General Básica, es importante que la UTPL, oferte cursos sobre la nueva planificación microcurricular, que para muchos es desconocida.
  
- ❖ El Instituto de Idiomas debe ofertar cursos permanentes de Inglés, con el fin de que los educadores superen esta deficiencia y así se puedan comunicar en otro idioma.
  
- ❖ Difundir los resultados de la presente investigación, para conocer la realidad de los graduados en la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación a nivel nacional.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS RECOMENDADAS:**

### **BIBLIOGRAFÍA**

- Aguirre, A. (2005). “De los IPED a las Universidades”. Ecuador: Dinamep
- Andrade, F (2005). Actualización Pedagógica para Docentes. Ecuador. CADE
- Arancibia, A. (1991). Formando Educadores. Chile: Alfaomega
- Arancibia, V. (2010). Psicología de la Educación. Chile: Ediciones Universitarias Católicas de Chile.
- Buenabentura, M (2004). Formación Docente Inicial y en servicio. Colombia: Santillana
- Cepeda, V. (2008). Una Prospectiva de la Maestra Ecuatoriana, Ecuador: Manuela Cañizares.
- Del Río, P. (1990). Teorías de Aprendizaje. España: Alfa Editores.
- Facultad de Filosofía (2003). El Maestro del Nuevo Milenio. Ecuador. Editorial Universidad Central del Ecuador.
- Flores, I. (2004). ¿Cómo estamos Formando a los Maestros de América Latina? Perú: Ministerio de Educación.
- Galperin, P. (1985). La Ciencia de Saber Enseñar. España: Mundilibro
- Izquierdo, G (2005). Escuela y Comunidad. Ecuador: Fundación para la Vida.
- López, J. (2003). Enfoque Cultural del Desarrollo Infantil. Colombia: Ediciones de América.
- Marcillo, S. (2001). Compilación de las Universidades en el Ecuador. Ecuador: Ministerio de Educación.
- Pérez, M. (1999). Manuales de Educación. España. Siglo XXI Editoriales.
- Rico, P. (2000). “Hacia el Perfeccionamiento de la Escuela Primaria”. España. Alfa Editores.
- Rubio, M. (2008) Guía General de la Modalidad a Distancia. Ecuador. UTPL.

- Sarabia, L. (2004). La Formación Docente en América Latina y el Caribe. Perú: Universidad Nacional
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador
- Plan Decenal de Educación
- Ley de Educación, y Reglamento General de la Ley de Educación.



## 8. ANEXOS



### Cuestionarios

#### 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 ANECA4 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 Educacional .....	.....	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(Especifiq.....	.....	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 área, etc.) .....	2
▪ Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	3
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.....	4
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia .....	5
▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.....	6
▪ Otras situaciones (especifique) .....	7

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si .....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

**PARA TODOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DATOS DE CLASIFICACIÓN**

**A.1. Género:**

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer.....	2

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

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

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



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

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 ANECA5 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

---

---

---

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

SI        NO

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

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

SI        NO

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



NIVEL	Ámbito de conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

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

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

---



---



---

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

---



---



---

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

---



---



---

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

---

---

---

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

---

---

---

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

**Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, Educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (*graduados en la UTPL*)**

---

---

---

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


SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?


---

**Anexo No. 9: FORMATO PARA INGRESO DE DATOS**


**Formato para llenar datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

A	B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z AA AB AC AD AE AF AG AH																																			
1	 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <i>La Universidad Católica de Loja</i>																																			
2																																				
3	P.1.													P.2						P.2a			P.2b.													
4	PREGRADO						POSTGRADO (Maestría)						Diplomado / Especialidad						Urb.		Rur.		SI	No	MC-3		S									
5	1	2	3	4	5	6	7	8	MC-3	1	2	3	4	5	MC-6	1	2	1	MC-4	1	2	3	4	5	6	7	MC-8	1	2	1	2					
6	AZU1	1																																		
7	AZU2							9																												
8	AZU3						6																													
9	AZU4	1																																		
10	AZU5	1																																		
11	AZU6	1																																		
12	AZU7	1																																		
13	AZU8	2																																		
14	AZU9							8																												
15	AZU10							8																												
16	AZU11	2																																		
17	AZU12	2																																		
18	AZU13	2																																		
19	AZU14	3																																		
20	AZU15	4																																		
21	AZU16	4																																		
22	AZU17	4																																		
23	AZU18	3																																		
24	AZU19	3																																		
25	AZU20	3																																		
26	AZU21	6																																		
27	AZU22	6																																		
28																																				
29	<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			
30																																				

## **Formato para llenar datos de los empleadores**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <i>La Universidad Católica de Loja</i>		<b>DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO</b>																
		(RECTOR/DIRECTOR/VICE-RECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)																
		Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:																
		Carga que ocupa el encuestado:																
		Tipo de establecimiento educativo:																
		Fiscal [1]																
		Particular [2]																
		Fiscomisional [3]																
		ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una línea por cada fila)																
		SI NO INC - 3																
		1 2																
		12																
		13 1. ¿Cuáles son las requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?																
		14																
		15																
		16 2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?																
		17																
		18																
		19																
		20 3. ¿Requiere de más personal docente?																
		21																
		22																
		23																
		24 4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?																
		25																
		26																
		27																
		28 5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han																
		29																
		a. En caso de																

## **Formato para llenar datos generales de los titulados**

	A	B	C	D	E		G
					TELÉFONO		
1	 <b>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA</b> <small>La Universidad Católica de Loja</small>	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	Trabajo	Empresa	email
2					CÓDIGO DE LOS TITULADOS		
3	AZU1						
4	AZU2						
5	AZU3						
6	AZU4						
7	AZU5						
8	AZU6						
9	AZU7						
10	AZU8						
11	AZU9						
12	AZU10						
13	AZU11						
14	AZU12						
15	AZU13						
16	AZU14						
17	AZU15						
18	AZU16						
19	AZU17						
20	AZU18						
21	AZU19						
22	AZU20						
23	AZU21						
24	AZU22						
25							



**FOTOS DE LOS MOMENTOS MÁS IMPORTANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

























