



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” ESTUDIO REALIZADO EN LA  
CIUDAD DE QUITO 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.**

**AUTORA:**

**VERÓNICA INÉS ENDARA HIDROBO**

**MENCION:**

**EDUCACIÓN INFANTIL**

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.**

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

**Dra. Sara Avilés.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-TUMBACO**

**2011**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## CERTIFICACIÓN

**Dra. Sara Avilés**

**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 lo tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

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

Loja, abril de 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

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

Yo, Verónica Inés Endara Hidrobo, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

Loja, abril de 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AUTORÍA:**

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

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

Loja, abril de 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## DEDICATORIA

Con todo mi amor a las personas más importantes en mi vida Juan Carlos y Juan David.

A ti mi amor por tu apoyo incondicional, por tu paciencia, ayuda, tu comprensión y por haber colaborado en la realización de esta Trabajo de Fin de Carrera.

A ti hijo de mi alma, para que vayas tras tus sueños, te fijes objetivos y persistas, porque no hay mayor satisfacción que lograr tus propósitos con esfuerzo y decisión.

A ustedes que son mi razón de vivir, mi gran orgullo, gracias por mantener vivo el reto asumido, por su comprensión y haber sacrificado su valioso tiempo, juego y cansancio en mi beneficio.

A mis hermanos por su apoyo, a mi padre y en especial a mi madre de quien tengo el más hermoso de los recuerdos que perdurará en mí por siempre y a quien sin tenerla presente está en mí en cada instante, y a ti Dios bendito por tu inmenso amor y por todo lo bueno que has puesto en mi vida.

A Carlos Andrés e Israel por su cariño e inocencia con quienes he podido compartir amor y paciencia y para quienes también va dedicado este trabajo.

**Verónica**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad por la oportunidad de cumplir esta meta tan anhelada con la modalidad que brinda la oportunidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo e ir superando obstáculos y creciendo tanto como persona como profesionalmente.

Hago énfasis sobre todo el enriquecimiento como persona sensible y agradecida por el maravilloso don que nos dio Dios de poner vivir y servir a la humanidad desde las diferentes direcciones en las que nos hemos formado.

Mi admiración y respeto a todos los profesores que nos asesoran, y que con su conocimiento logran transmitir

A la Doctora Sara Avilés por su acertada dirección en este Trabajo de Fin de Carrera.

A las personas que pude entrevistar y que me brindaron su ayuda con las que pude compartir además su experiencia y algunas sugerencias para culminar este trabajo exitosamente. “A cada una de ellas mi gratitud”.

Verónica

## ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	13
3.1.4 El género y la profesión docente.....	14
3.1.5 Síntesis.....	17
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	20

3.2.1	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	20
3.2.2	La demanda de educación de calidad.....	22
3.3.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....	24
3.3.4	Políticas micro: institucionales.....	47
3.3.5	Síntesis.....	49
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	51
3.3.1	Definición.....	51
3.3.2	Competencias profesionales.....	52
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	54
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	58
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	64
3.3.6	Síntesis.....	68
4.	METODOLOGÍA.....	70
4.1	Diseño de la investigación.....	70
4.2	Participantes de la investigación.....	70
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	71
4.3.1	Técnicas.....	71
4.3.2	Instrumentos.....	71
4.4	Recursos.....	72
4.4.1	Humanos.....	72
4.4.2	Institucionales.....	72
4.4.3	Materiales.....	72

4.4.4 Económicos.....	72
4.5 Procedimiento.....	73
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	74
DE LOS RESULTADOS.....	74
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	74
5.2 Situación laboral.....	77
5.3 Contexto laboral.....	87
5.4 Necesidades de formación.....	91
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
5.1 Conclusiones.....	100
5.2 Recomendaciones.....	102
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	104
8. ANEXOS.....	106

## 1. RESUMEN

La presente investigación se relaciona a la “Situación laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja” Escuela de Ciencias de la Educación en las menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas de la ciudad de Quito, de quienes se pretende conocer su situación laboral actual, la situación sociodemográfica, relación de formación con el ámbito laboral, contexto institucional laboral e identificación de necesidades de formación en base al mercado laboral existente. Para ello se realizó el análisis de los docentes egresados en el periodo 2005-2010, para el efecto se toma en consideración las estadísticas obtenidas de las encuestas realizadas y el marco legal en vigencia. En la metodología de trabajo se recurre a las encuestas de investigación de campo a diez titulados de las diferentes menciones así como también entrevistas a dos empleadores/Directivos de las instituciones donde laboran los docentes.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron tomados y adaptados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Con respecto a las cifras obtenidas se evidenció importante información como: los docentes en su totalidad ejercen su profesión, ninguno de ellos cuenta con una maestría o diplomado como datos importantes lo que proporciona los elementos para resaltar algunas conclusiones en torno al análisis de la información recogida en forma completa y verídica en el desarrollo de la situación laboral del docente así como las recomendaciones que se puede sugerir respecto a la necesidad imperiosa y urgente de fortalecer los cursos de capacitación y los programas de postgrado para fortalecimiento de nuestra formación como docentes y así poder estar a la par de esta sociedad moderna, tecnificada

La sociedad actual caracterizada por la globalización de la economía, el conocimiento, la información y la tecnología, sostienen que la educación es uno de los factores que impulsan el desarrollo de los pueblos y es un hecho que los titulados investigados se encuentran en el cumpliendo de manera acertada con la labor docente

satisfaciendo necesidades básicas de una educación oportuna en su desenvolvimiento incorporando al pensum no solo conocimiento, sino habilidades, valores, principios y actitudes inminentes en sus capacidades de manera que ejecutan su trabajo con dignidad, siendo actores relevantes del mejoramiento de su condición de vida y dispuestos a mantenerse en constante capacitación y desarrollo

## **2. INTRODUCCIÓN**

La exigencia social ha sido muy marcada ya que los sistemas tradicionales no satisfacían a la realidad de su entorno, a través de la educación se busca solventar muchas situaciones que aquejan a la sociedad en general. Los avances tecnológicos y el de la ciencia en el mundo ha puesto al sistema educativo en dinámica por lograr sus propósitos, por lo que es muy importante que el maestro se capacite cada vez más y desarrolle todas sus potencialidades.

La formación docente hoy en día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma formas distintas en las diferentes etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional mediante la aplicación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como desarrollo profesional docente.

El desarrollo humano implica crear un ambiente donde podamos vivir de acuerdo a nuestras necesidades e intereses, siendo la educación un aspecto indispensable para mejorar las condiciones de vida de los individuos.

Con este propósito se realizó la investigación sobre la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que ejerzan o no la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador durante el período 2005-2010.

Información que me permitió conocer el grado de aceptación que tienen los titulados dentro del medio laboral docente, su desarrollo profesional en la totalidad de su experiencias naturales de aprendizajes y las actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de los individuos y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. El grado de interés para continuar con su formación ante la corriente de nuevas tecnologías que la actualidad educacional requiere de manera urgente para que la inserción a las actividades educativas a nivel nacional sean óptimas. Comprometiéndose con una educación moral como agentes de cambio por una enseñanza crítica, reflexiva, conocimientos sólidos, habilidades e inteligencia emocional parte esencial de un estilo profesional.

## **MARCO TEÓRICO**

### **3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

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

En la mayoría de los países latinoamericanos, la formación de profesores se sitúa en la enseñanza de nivel superior. Es fundamental tener claridad respecto del papel del Estado en esta materia. Sin dicha claridad será difícil alinear la política de gestión de los recursos docentes con la política de superación de la desigualdad educacional. En gran parte de los contextos nacionales, los profesores se preparan en la enseñanza superior pública o privada y son absorbidos por el sistema de educación escolar básica, mantenido por el Estado nacional, provincial o local. Le corresponde al Estado, por tanto, un rol regulador no impositivo. Es necesario que existan directrices que orienten la organización curricular e institucional de los cursos de formación de nivel superior. Los contenidos y metodologías de dichos cursos tendrán que incorporar las necesidades específicas de formación para enseñar en sectores de pobreza y en escuelas de riesgo. En realidad, uno de los objetivos sería el de formar un profesor resiliente. El perfil trazado en los estudios mencionados en este artículo puede ser un punto de partida para el establecimiento de directrices nacionales. Estas, a su vez, deben mantener la coherencia con los estándares de evaluación del aprendizaje de los alumnos de la enseñanza básica.

Le corresponde al estado y a los responsables de las políticas educacionales la responsabilidad de intervenir en:

- a) Las grandes metas de la educación, como es el caso de la superación de las desigualdades educacionales.
- b) La observancia de directrices nacionales para la formación de profesores, y
- c) La organización de cursos en las instituciones de formación superior.

Dichas directrices pueden provenir de entidades colegiadas u otras instancias de acreditación y certificación en las cuales estén representados los diversos segmentos interesados. Tales instancias pueden funcionar para acreditar cursos y certificar

competencias. Todo ello estrechamente vinculado a los estándares de aprendizaje para los alumnos de la enseñanza básica.

En varios países europeos y en Norteamérica ya operan modelos de este tipo. En el continente latinoamericano ya existe también cierta modalidad, por lo menos, de acreditación de cursos. En general, la acreditación tienen un valor nacional, pero los cargos y funciones docentes son administrados por las instancias provinciales o locales.

Sería de gran interés para la toma de decisiones de políticas y de formas de gestión de los recursos docentes un análisis del funcionamiento de aquellos mecanismos en distintos contextos nacionales, especialmente en Latinoamérica.

En Ecuador la formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Cultura. Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (PED) y 8 Interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos han formado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera. Estos son:

Visión.- Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país.

Misión.- Formar docentes en pre servicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, autogestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país.

Reforzar a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano (DINAMEP 2000).

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 en 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 existe 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 profesor de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

#### La Universidad y la formación de docentes

En el país no existe una política unitaria en cuanto a formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana. Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación inicial y Básica eran formados por los institutos pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Este 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 que en los propios IPED, muchos de los cuales se encuentran al bordo de su extinción por falta de alumnos. La razón es que con cuatro años de estudios universitarios obtienen el título de Licenciados en Ciencias de la 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 , pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

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 y estrategias de formación de los docentes. En Ecuador funcionan 60 universidades reconocidas por el CONESUP, de las cuales 46 tienen facultades o escuelas de Educación o Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado, los que suman 757, según la información estadística del CONESUP.

Formación continua.- En la región latinoamericana este es un concepto que se ha manejado con cierta fuerza desde los años sesenta, es en los noventa en que empiezan a formularse políticas integrales de formación docente que comprenden ambas etapas; inicial y continua. 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 que aparecen como nuevos requisitos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización docentes.

Según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, el Ministerio de Educación y Cultura es el responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente, que tendrá carácter de obligatorio, descentralizado, científico, y técnico, a través de los cursos de mejoramiento profesional.

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.

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

En el Ecuador la carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones.

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciar laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

Las pruebas de oposición para las vacantes de nivel medio versarán fundamentalmente sobre psicología del aprendizaje, didáctica de la especialización y asignaturas de la especialización.

La carrera como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva. En el caso del servicio docente, se incluye a) profesores, b) administradores, c) supervisores. En el servicio técnico docente se incluye a) técnico docente, b) jefe y c) supervisores.

En términos de movilidad se establecen las figuras de cambio, permuta y promoción. El cambio se puede solicitar después de tres años lectivos completos de haber laborado en un sitio; la permuta debe ser solicitada por los dos docentes que la quieren realizar siempre y cuando no afecte al escalafón; por su parte las promociones se entienden como el paso de un profesional de la educación a una función jerárquica superior, se obtiene solo mediante concurso de méritos y oposición.

La carrera docente incluye un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones.

El ascenso de una categoría a otra se puede dar por el tiempo de servicio o por mejoramiento de título. Con respecto al tiempo de servicio, éste está establecido en cuatro años para los docentes que laboran en el sector urbano y tres años para quienes lo hacen en los sectores rurales, provincias fronterizas y en insular de Galápagos. A partir de la cuarta categoría para ascender, se requiere además, haber aprobado uno de los cursos de mejoramiento profesional.

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirve como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: La primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación.

Quienes desempeñen funciones de dirección se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría.

Estas funciones están definidas en orden jerárquico de mayor a menor de la siguiente manera: a) para el servicio docente, b) docentes administrativos, c) administrador provincial y d) administración central. Al interior de cada una de ellas también se da una jerarquización por el nivel que inicia en el de pre-primaria y avanza hasta el nivel medio.

En la carrera docente se contemplan estímulos para los profesores que cumplan 25 años de servicio, profesores que se acojan a los beneficios de la jubilación y para quienes en las diferentes provincias produzcan la mejor obra pedagógica, científica o técnica en beneficio de la educación.

El sueldo profesional básico del magisterio se define en función del salario mínimo vital general, los profesores del sector rural reciben un salario básico superior al que reciben los que laboran en el sector urbano. Por cada ascenso en la categoría se asigna un incremento del 10 % sobre el salario básico.

Además de lo anterior, los docentes reciben asignaciones complementarias por subsidio familiar, compensación pedagógica, antigüedad, subsidio por laborar en zonas rurales y la provincia de Galápagos.

El salario del docente se puede afectar negativamente por multa (atraso a la jornada de trabajo, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las funciones, asistencia en estado de embriaguez) o suspensión del cargo en caso de cometer falta grave.

El docente cesará en sus funciones por las siguientes causas:

a) Incompetencia profesional comprobada, b) violación de las leyes y reglamentos que regulan la educación en el país, c) renuncia, d) enfermedad que lo incapacite para el trabajo, e) destitución o f) jubilación. Solo se contempla la posibilidad de reingreso para los docentes que hayan cesado en sus funciones por enfermedad si comprueban su restablecimiento.

El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 de edad

LEY DE CARRERA DOCENTE Y ESCALAFÓN DEL MAGISTERIO  
NACIONAL.

TÍTULO III

DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO I

DEL INGRESO

Art. 6.- Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- b) Poseer título docente reconocido por la ley; y ,
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición.

Art. 7.- Se reconoce los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

- a) Bachiller en ciencias de la Educación, Bachiller técnico, Bachiller en Arte y Técnico de nivel Superior, en sus diversas especializaciones.
- b) Profesor de educación pre- primaria, profesor de primaria, profesor de segunda enseñanza, profesor de educación especial y psicólogo educativo.
- c) Licenciado en Ciencias de la Educación, es sus distintas especializaciones; Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,
- d) Otros títulos de profesiones universitarias que el sistema educativo requiera.

Art. 8.- Cuando un profesional de la educación tuviere dos o más títulos docentes, para efectos de esta Ley se considerará el de mayor categoría.

Art. 9.- Los títulos docentes obtenidos en el exterior se equiparán a los títulos reconocidos por esta Ley, previa la revalidación por parte de las instituciones correspondientes.

Art. 10.- El ejercicio profesional en la educación se iniciará desde la posesión en el cargo.

Art. 11.- Todos los docentes que ingresen al sistema educativo deberán iniciarse trabajando en la zona rural.

Art. 11 A.- Los profesionales requeridos para el área técnica durante el primer año de ejercicio de la docencia y para mantener su calidad de docente, deberá aprobar un curso básico de profesionalización dictado o reconocido por el Ministerio de Educación y Cultura, caso contrario su nombramiento caducará inmediatamente.

La carrera profesional entendida como el sistema que regula la trayectoria de los docentes desde su ingreso hasta su jubilación, ha tenido pocos cambios en la mayoría de países. Los requisitos de ingreso, condiciones y mecanismos de contratación, el desarrollo profesional, el escalafón, las regulaciones salariales, los incentivos, la evaluación y el retiro, además de tener débiles conexiones entre sí, han tenido escasas modificaciones.

Un conjunto de factores conspiran contra la modernización de la carrera, se destacan cuatro: la concepción tradicional del rol de los maestros; el peso que tiene los salarios docentes en la distribución de recursos para la educación pública (en promedio corresponden el 90 % de los presupuestos nacionales de educación); la complicada trama en la cual tienen que ocurrir cambios en la legislación educativa, y en los encontrados intereses corporativos de los sectores involucrados. Por estas mismas razones, la inconformidad sobre temas relacionados con la carrera magisterial (especialmente salarios, incentivos, contratación de profesores) es la primera causa de conflictividad social en los sistemas educativos.

En particular, los ingresos y los incentivos (monetarios y no monetarios) de los docentes representan uno de los problemas más graves del sector. Se reconoce que la profesión docente tiene bajas remuneraciones, una situación que llega a niveles extremos en algunos países. Sin embargo no existen, en general, políticas y acciones dirigidas a discutir en profundidad este tema. La mejora del ingreso económico de los docentes básicamente, está ligada a la antigüedad y muy poco al desarrollo profesional y al desempeño, debido a la obsolescencia de la legislación educativa en este campo.

### 3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

Aprender requiere un proceso que va superando diferentes etapas y que implica una gran diversidad de elementos internos y externos. Los eventos que ocurren dentro y fuera del estudiante es a lo que se le llama condiciones del aprendizaje. Para apoyar este aprendizaje se requiere de acciones específicas que son:

- Intensificar la motivación
- Dirigir la atención
- Cifrar, recuperar y fomentar la retención.
- Propiciar la transferencia
- Promover la retroalimentación

Las áreas en las cuales se debe controlar las condiciones de aprendizaje son:

- ✓ Formación verbal
- ✓ Habilidad intelectual
- ✓ Estrategia cognoscitiva
- ✓ Actitud
- ✓ Habilidad motriz

Los objetivos de aprendizaje pueden ir dirigidos hacia:

- El maestro como fundamento de su planificación y evaluación
- A los estudiantes como elemento de motivación o retroalimentación.
- Los padres para ampliar su comprensión de los que su hijo aprende.
- Al director para apoyo y fundamento o proyecto.

Condiciones del aprendizaje para que el alumno adquiera la información.

Comprensión.- Presentación oral: entonación y volumen.

Impreso: uso de la variación de letras, color, sangrías, subrayados.

Elementos de diseño: fotografías, diagramas.

Adquisición.- Proceso de cifrado en contextos significativos: organizadores, cifrados de nombres y rótulos, imaginación.

## Recordación y generalización

Las indicaciones para la recuperación están asociadas con la información que se habrá de aprender y recordar. Y estas sirven como auxiliares en la generalización de esta información (transferencia a nuevas situaciones de aprendizaje).

Condiciones del aprendizaje: Habilidades intelectuales.

Adquisición.- La habilidad intelectual requiere de una combinación de habilidades simples que se han aprendido previamente (jerarquía adecuada de una nueva habilidad compleja).

Recordación.- Indicaciones, repasos, práctica de recuperación a través de resolución de problemas.

Generalización.-

Transferencia vertical.- De lo más simple a lo más complejo.

Transferencia lateral.- Generalización de lo aprendido a nuevas situaciones.

Objetivos de aprendizaje de enseñanza.- Deben contener lo siguiente:

- Descripción de la situación ante la cual se encuentra el alumno
- Descripción del objetivo
- Verbo que denota la capacidad a aprender y la acción que se realiza
- Incluir la situación y la acción en el cual el verbo es la palabra clave.

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

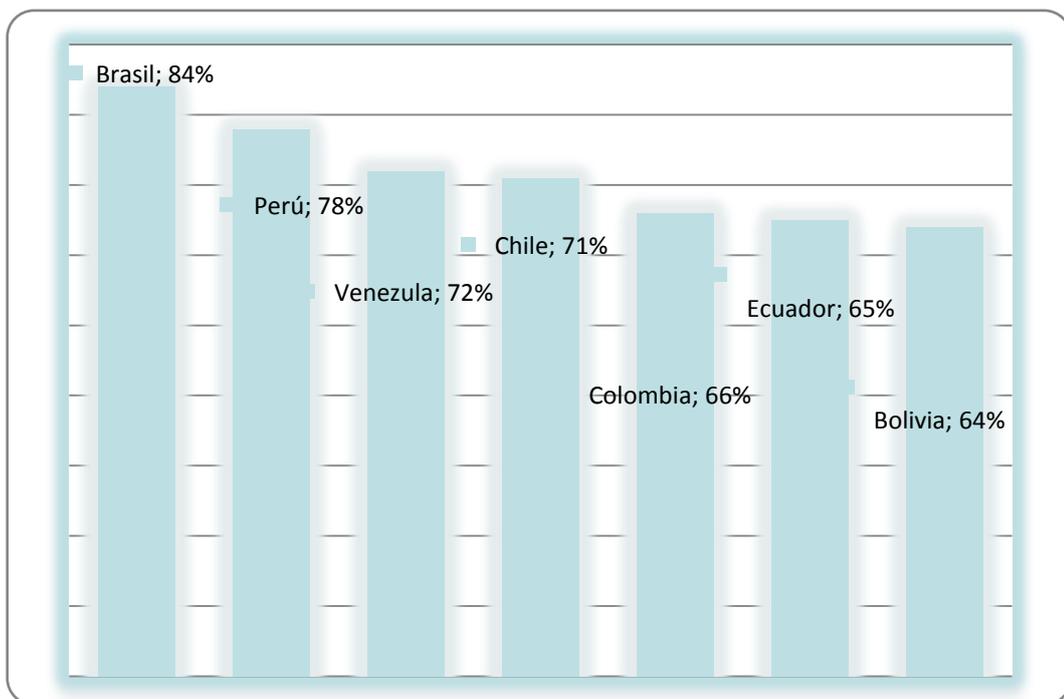
Pese a las dificultades que implica extraer conclusiones de datos agregados a nivel de los países del continente, los estudios e investigaciones sugieren que el colectivo docente en América Latina es mayoritariamente femenino.

A nivel general, este predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género de otras profesiones no docentes, en las que

suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa. Sin embargo, en los últimos años habría una tendencia (tanto en países desarrollados como en América Latina) a la incorporación de hombres en la profesión docente. También en lo que se refiere al género es importante señalar que, tradicionalmente, el peso de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica.

Si analizamos la situación en comparación con los países desarrollados (Europa y Estados Unidos, por ejemplo) el sesgo de edad: en general, los docentes tienden a ser más jóvenes, en todos los niveles educativos, que los de sus pares europeos o estadounidenses, lo que se entiende como una consecuencia clara del rápido ritmo de expansión de la cobertura educativa de América Latina en los últimos años.

Porcentajes de mujeres en el cuerpo docente en países seleccionados de América Latina



En lo que respecta al género de los profesores que prestan sus servicios al Magisterio Fiscal en el Ecuador, de los 112.731 empadronados; el 38.76 % son hombres y el 61.24 % son mujeres. Podemos también citar que de todos los empadronados según en el censo del Magisterio Nacional existe más del género femenino en cada una de las categorías de la especialización profesional, ya que de cada 10000 profesores, 8193 poseen especialización profesional de título docente, de los cuales 3181 son de género masculino mientras que 5012 son de género femenino. De los profesores que poseen título de no docente, tenemos que 431 de cada 1129 de estos son de género masculino y 698 son de género femenino. Lo que respecta a los profesores que poseen especialización profesional con ambos títulos, tanto docente como no docente, tenemos que de cada 10000 profesores 372 cuentan con esa característica, de los cuales 148 son de género masculino, en tanto que 224 son de género femenino.

La profesión docente.- La docencia más allá de una simple transmisión de conocimientos. Es una profesión, aunque no sea reconocida como tal, y por lo tanto, es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo. Cualquier persona que conoce un tema, que lo domina, puede enseñarlo, pero esto no significa que pueda ser un profesional de la docencia.

De ahí que el solo dominio de una disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y pedagógicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión.

La docencia como profesión ubica en un contexto social, institucional, grupal e individual, de ahí que un docente no puede desconocer las relaciones y determinaciones en ninguno de estos niveles, pues no todos los obstáculos a los que se enfrenta el docente en el salón de clase se originan ahí solamente, sino que son reflejo de un problema social más amplio que repercute en la institución y por su puesto en el aula en el momento de la interacción. Por lo tanto, cualquier problema que se le presente a un docente y se analice en cuatro niveles mencionados anteriormente, le permitirá conocer las posibilidades de su acción y las limitaciones con las que puede encontrar en el momento de ejercer su profesión, así como también

comprender que el ejercicio docente es una práctica social que va más allá del solo trabajo en el aula. En consecuencia el papel del docente en el proceso educativo de socialización de los individuos, consiste en integrarse con ellos, no para la conservación estática de una sociedad, sino para tratar de lograr su transformación y cuestionamiento con una participación diferente a la que la simple transmisión de conocimientos.

La formación docente está vinculada directamente a la profesionalización de la docencia. Rescatamos aquí la profesionalización referida a la docencia como una profesión apoyada por el sistema social, además comprometida con los retos que ante una modernización educativa, latente y encausada al mejoramiento de la educación.

### **3.1.5 Síntesis**

Los Docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, son clave importantísima para lograr que la educación responda a la demanda de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes. El desempeño docente depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso de que la educación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo y no es posible hablar de mejora de la educación sin atender al desarrollo profesional de los maestros. Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia han colocado como uno de los focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo de incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de Formación Docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación. Para contribuir en los cambios cualitativos que requiere la formación inicial de profesionales, la Oficina Regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC ha realizado un estudio que analiza siete

modelos institucionales de formación inicial docente de siete países de América Latina y Europa caracterizados por su innovación, considerando así en forma prioritaria la formación inicial, en el marco de una reflexión integral sobre la situación de los docentes que contribuya a definir políticas de largo plazo y abordar una de las líneas más importantes para avanzar en pro de una educación de calidad y equidad.

Actualmente en Ecuador el programa de formación continua para docentes busca un profesional de la Educación de excelencia, con herramientas intelectuales que potencien su pensamiento crítico y reflexivo y con estrategias que favorezcan su buen desempeño en el aula, en contextos de diversidad cultural y en ambientes democráticos.

Esta es una iniciativa de enorme importancia para avanzar hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio, en cumplimiento de la política 6 del Plan Decenal de Educación, (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación) y la política 7 (Revalorización de la profesión docente). Servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos, en que la profesión de maestro volverá a tener ante la ciudadanía el alto status que merece.

Por lo tanto, como una primera acción del programa, se iniciarán cursos de: lectura crítica: estrategias de comprensión lectora al que se han inscrito más de 22.000 personas, es decir más de la quinta parte de los maestros fiscales del país. El curso, que versa sobre el tema en que existen grandes necesidades de mejoramiento, fue minuciosamente elaborado por expertos y será gratuito y servirá para el ascenso en el magisterio.

Como parte de la secuencia que empieza en el curso de lectura crítica, el Ministerio de Educación ofrecerá cinco cursos adicionales, que tendrán las mismas características de calidad y comenzarán a ser impartidos desde principios de este año. Estos cursos desarrollarán temáticas como inclusión educativa, educación para la democracia, desarrollo del pensamiento crítico, y didáctica de las matemáticas y de lenguaje.

En nuestro país la contratación del personal docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado tiene derecho a estabilidad en el cargo y debe iniciar laborando en la zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo. Las pruebas de oposición, para las vacantes del nivel medio versarán sobre psicología del aprendizaje, didáctica de la especialización y asignaturas de la especialización. La carrera docente incluye un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo, este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones así el ascenso de una categoría puede darse por tiempo de servicio o por mejoramiento de su título. Por tiempo de servicio están establecidos cuatro años y tres para el sector rural, provincial fronterizo y en Galápagos, a partir de la cuarta categoría para ascender es necesario haber aprobado uno de los cursos de mejoramiento profesional.

Los salarios de los profesores los establece el estado acorde con las diferentes categorías establecidas en el escalafón, teniendo como referencia del sueldo básico para todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; y las cuatro siguientes sirven para ubicación de los docentes por título, siendo la séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación. El sueldo profesional básico se define en función del salario mínimo vital general, los profesores del sector rural reciben un salario básico superior a los que laboran en el sector urbano. Por cada ascenso en la categoría se asigna un incremento de 10% sobre el salario básico. El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad, o cesar en sus funciones por: incompetencia profesional, violación a las leyes y reglamentos, renuncia, enfermedad que le incapacite, destitución, jubilación.

Estudios e investigaciones sugieren que la docencia en América Latina es mayoritariamente femenina en general este predominio de mujeres en la profesión

docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica. En Ecuador de los 112.731 profesores empadronados en el último censo y que presta sus servicios al Magisterio Fiscal en el Ecuador 38.76 son hombre y el 61.24 % son mujeres.

La profesión docente es siempre una actividad ambivalente. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo, convertirse en una forma de autorrealización profesional, ya que en ella podemos darle sentido a toda una vida. Por otra parte, no es posible esconder la otra cara de la profesión docente: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas nos pone a prueba, no solo en nuestros conocimientos, sino también en nuestra propia coherencia personal.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL**

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

En la actualidad las instituciones que tradicionalmente se han encargado de la educación, deben replantearse el papel que desempeñan en el hecho educativo debido al cambio acelerado que atraviesa la sociedad y que se concreta, entre otros, en los siguientes aspectos

La Familia.- Aparecen nuevas formas familiares: presencia de mujeres solas con hijos, familias separadas o reconstruidas, monoparentales, desestructuradas o en riesgo de exclusión por razones sociales, económicas, culturales, que en general tiende a delegar su función educadora en la escuela y se dan saturaciones compartidas entre ambas asumiendo esta última (la escuela), cada vez más, algunas tareas que ya no son exclusivas del ámbito familiar como la comida, el descanso, etc.

La sociedad.- La socialización como elemento de desarrollo interpersonal sigue siendo el principal motivo de subsistencia de las escuelas. Los cambios en este sector son: escala de valores, tiempo y disponibilidad para el ocio, concepción de la cultura, existencia de barrios y ciudades devaluados por el urbanismo especulativo para ser espacios de encuentro para el ocio gratuito o la colaboración social.

La Escuela.- Cambios en las funciones de los educadores que deben establecer relaciones estrechas no solo con el alumnado sino también con las familias, con los organismos que se ocupan de favorecer la convivencia, con el tejido asociativo próximo. La escuela comparte sus funciones educativas con otros agentes (iniciativas de animación cultural).

Las crecientes aportaciones de la ciencia y el mayor alcance de los medios de divulgación de la misma hacen que los saberes sean cada vez más variables. La escuela mantiene la función de atender las demandas que la sociedad fija en los programas oficiales, muchas veces sujetos a criterios de oportunismo partidario, y sin profundizar en la cultura del aprendizaje democrático, científico y solidario.

Junto a la escuela y con diferentes deferencias dependientes de la zona, clase social, actúa de forma paralela a los programas oficiales, una variada oferta de diverso origen sociopolítico, organizativo o estrictamente mercantil.

Nuevas tecnologías.-Las posibilidades de las mismas pueden configurar una red complementaria y en casos casi alternativa a la escuela convencional. Los avances tecnológicos posibilitan redes de comunicación que en algún caso se ha dicho que está configurando un nuevo tipo de persona y que demandan una atención específica.

El uso de la información audiovisual y escrita en el mundo controlado por grupos económicos e ideológicos, con frecuencia tendenciosos, condicionan cada día más los propios fines de la educación.

En la actualidad existe una interacción entre factores locales y globales teniendo estos últimos mayor poder para configurar la realidad, tanto el entorno material como del cultural. Los medios de comunicación posibilitan que lo lejano entre en nuestra casa, facilitándonos la percepción del mismo superior a lo que suceden en nuestro entorno más inmediato. Como consecuencia de ello, debemos distinguir entre entorno objetivo, y entorno subjetivo, las realidades materiales y culturales.

Entorno sociocultural.- Ha de entenderse no solo como objetivo de estudio y como recurso pedagógico sino como contexto social en el que vive, aprende, se desarrolla vitalmente cada persona y está constituido por personas (alumnado, familias, vecinos) con conocimientos, valores, vivencias, es decir que no son solo habitantes sino elementos activos y con valor propio.

Entorno social.- (medios, instituciones, organismos)

Entorno virtual.- Es muy importante el entorno real y el virtual pues el segundo amplía las posibilidades del primero y el real imposibilita que las posibilidades en el entorno virtual se desliguen del resto de la realidad social. Además el aprendizaje de las TIC fomenta las intenciones críticas a través de la posibilidad de entrar en contacto con movimientos sociales de otras zonas, relacionarse con otros grupos.

La escuela debe estar abierta a la comunidad, es preciso superar la concepción tradicional de la escuela integrado a otros agentes educativos y coordinándola con sectores como alumnado, familias, profesorado, otros profesionales, voluntariado, agentes social. Las actividades de aprendizaje deben formar parte de las actividades sociales del alumnado y del entorno; esta necesidad viene dada al considerar a la escuela como elemento dinámico de interacción con la realidad social y a esta como un conjunto de personas, de grupos y asociaciones que son agentes activos. No solo se aprende en la escuela sino también en las interacciones con el entorno y para que se produzca éxito es necesario que todas las interacciones vayan en la misma dirección. La escuela no puede ser diseñada solamente por el profesorado sino que tiene que participar realmente toda la comunidad.

### **3.2.2 La demanda de Educación de calidad**

En la actualidad, más que en ninguna otra época, las diferentes regiones del mundo están conscientes de la necesidad de impulsar y desarrollar procesos educativos que fundamentados en una buena cobertura, calidad e infraestructura, permitan que las personas alcancen los conocimientos, capacidades, y herramientas necesarios para lograr un correcto desarrollo socioeconómico. Si bien es cierto en el Ecuador esta

premisa ha fundamentado muchas políticas, aun no se logra establecer las condiciones educativas requeridas para conseguir la meta propuesta en cuanto a desarrollo.

A nivel latinoamericano el Ecuador es uno de los países con el más bajo nivel de Gasto Público destinado a la educación como porcentaje del PIB. Durante el periodo 2001-2007, el promedio de dicho porcentaje alcanza el 2.44 % nivel inferior al asignado por países como Colombia (4.9%), Paraguay (4.5 %), Brasil (4.2 %), Chile (3.2%), Perú (2.8%) y Uruguay (2.7%).

Al comparar el Gasto público en Educación sobre el gasto público total, el Ecuador nuevamente obtiene los resultados más bajos.

Es así que el porcentaje promedio en este indicador es de 8.81%, muy inferior a lo registrado en países como México (24.57%), Chile (18.77%) y Colombia (14.10%).

“Finalmente, para completar la información es necesario revisar el nivel de gasto destinado a educación por parte del Estado por cada alumno, nuevamente en este indicador los niveles alcanzados son muy inferiores a los de otros países, en promedio el Estado ecuatoriano destina \$95 anuales a la educación de un niño en primaria, en educación secundaria la inversión es de \$203. Países como Argentina, Chile, Colombia y México, presentan altas asignaciones más de \$1.000 anuales percibidas por los niños en el caso de la sección primaria y adolescentes en el caso de la sección secundaria. Si a los valores descritos los comparamos respecto del PIB per cápita de la nación se obtienen porcentajes del 3% y 6.3 % para la educación primaria y secundaria respectivamente. Esta información se torna más alarmante al saber que alrededor del 73% de los estudiantes en el país reciben educación de establecimientos que dependen del financiamiento estatal.

Esta limitada y escasa inversión en la educación del país, ha estancado desde 1990 la tasa neta de matrícula tanto para la educación primaria, secundaria y superior, a pesar de haber logrado disminuir el analfabetismo e incrementado los años de escolaridad. En este punto es conveniente precisar que “los porcentajes de cambio en la escolaridad a lo largo del tiempo también muestran varias tendencias positivas en un menor proporción de provincias, mientras que la mayoría de ellas presentan tasas

negativas”. Las provincias con porcentajes positivos son: Galápagos, Pichincha, Guayas, El Oro, Pastaza, Loja, Azuay y Tungurahua; la mayoría de ellas son los principales polos productivos del país. El resto de provincias como Cañar, Bolívar, Cotopaxi, Morona Santiago, Chimborazo, Orellana, Sucumbíos, Manabí, Los Ríos, Imbabura, Esmeraldas, Zamora Chinchipe, Carchi y Napo presentan tendencias negativas de crecimiento de la escolaridad. Dentro de este grupo las provincias de Cañar, Cotopaxi, Chimborazo, Bolívar e Imbabura, presentan los niveles más altos de analfabetismo del país”.

Adicionalmente a la falta de asignación de recursos que permitan una buena infraestructura educativa, se suma los bajos niveles de calidad de la educación. Las pruebas aprendo levantadas por el Ministerio de Educación y Cultura en 1996, 1997 y 2000 revelaron retrocesos académicos en las áreas de Castellano y Matemáticas.

A todos estos problemas es importante añadirle la inequidad del sistema educativo ecuatoriano. Básicamente el acceso al mismo depende del grupo étnico (blanco, mestizo, indígenas, negros, mulatos) y de la zona de residencia (urbano, rural); sin evidenciarse mayores diferencias en lo que respecta al género.

### **3.2.3 Políticas Educativas**

CARTA MAGNA.- La Constitución de la República del Ecuador aprobada en el referéndum del 2008, estableció en la sección Quinta, lo referente a la educación, lo que me permito transcribir literalmente todo lo concerniente al Contenido Laboral:

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

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

paz; estimulará el sentido crítico; el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.”

- “Art. 232 inciso. 1ero. No podrá ser ni funcionarios ni miembros de Organismos Directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses en las áreas en que vayan a ser controladas o reguladas o presenten a terceros que los tengan”.
- “Art. 233 inciso. 1ero. Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados de sus funciones o por sus omisiones y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recurso públicos.”
- “Art. 344 inciso 2do. El estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la Autoridad Educativa Nacional que formulará la política nacional de educación, así mismo regulará y controlará las actividades relacionadas con educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”.
- “Art. 349 El estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.
- La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

## PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007- 2010

Uno de los objetivos del Análisis de la Situación en Población, ASP, es contribuir a la formulación y ejecución de políticas públicas en el marco del Plan de Desarrollo 2007-2010. En este sentido, no se trata de incorporar las dimensiones de la dinámica poblacional (mortalidad, fecundidad y migración) como datos externos a los procesos de planificación, sino como (datos contruidos) en estrecha relación con los ejercicios de diagnóstico e identificación de políticas y estrategias en los ámbitos de salud, educación y desarrollo económico local, regional y nacional.

El ASP Ecuador 2007 también forma parte de un conjunto de investigaciones aplicadas que, desde los años 80, a tratado de fundamentar las políticas y acciones en

materia de población e incorporar las variables de la dinámica demográfica a los procesos de planificación del desarrollo económico y social del país.

El ASP parte de dos constataciones básicas e interrelacionadas: Reconoce la coexistencia de heterogéneas estructuras sociales y territoriales en el país y el carácter multidimensional de los fenómenos demográficos que más allá de las variables sociodemográficas clásicas (mortalidad, fecundidad y migración) y sus múltiples interrelaciones con variables estructurales, tenemos que considerar problemáticas emergentes que se deducen de la dinámica poblacional, a saber, la persistencia de los niveles de pobreza; los rezagos de la población indígena en materia de salud, educación y empleo; las dificultades para el logro de una mayor equidad de género; y en otros, la situación de los migrantes y sus familiares, también se consideran otros problemas como: la salud sexual, la salud reproductiva, el cambio en el perfil epidemiológico de la población y las transformaciones de la estructura de edad (envejecimiento de la población y los cambios en las relaciones de dependencia demográfica).

Desde la perspectiva metodológica el ASP Ecuador retoma los conceptos de vulnerabilidad demográfica y transmisión integracional de la pobreza (UNPA) 2006 para demostrar, por una parte, que las desigualdades sociales poseen una dimensión demográfica y por otra parte que las altas tasas de mortalidad y fecundidad junto con otras dimensiones de la pobreza contribuyen a la exclusión social y, en definitiva, a reproducir las condiciones de pobreza y vulnerabilidad de importantes sectores sociales del país.

Dentro de la dinámica demográfica el ASP señala como problemáticas emergentes las de la migración internacional, las transformaciones en la estructura de edad (y como una dimensión asociada a esta última el bono demográfico), el retraso socioeconómico de los pueblos indígenas, no obstante la retórica planteada en materia de derechos, y los cambios en el perfil epidemiológico de la población.

Dentro de los temas emergentes también se encuentra la situación de los asentamientos poblacionales en áreas o espacios que son proclives a desastres naturales (inundaciones, sequías). En esta situación, la población que de por sí corre

el riesgo de caer en situaciones de vulnerabilidad demográfica como la pérdida de la seguridad alimentaria y el agravamiento de sus condiciones de vida por la escasez de agua, no solo de riego, sino para la alimentación humana.

Población y derechos de las personas.- ASP Ecuador tiene que ver con el rol protagónico que debe jugar el estado no solo en materia de programas de salud materna e infantil y salud sexual y reproductiva, sino en materia de los derechos de las personas lo que implica un cambio en la visión y las relaciones del Estado con la ciudadanía concebida no como beneficiaria sino como sujetos de derechos enfatizando los derechos de las personas tomando en cuenta los derechos de los adultos mayores, los niños y las mujeres.

Fecundidad.- Ecuador es un país de fecundidad pasada alta, pero que ha experimentado un claro descenso: el nivel de la fecundidad en el país era de 6.7 hijos por mujer como promedio nacional, al término de su período reproductivo (para el período 1960-1965), hoy es de 2.8 (para el período 2000-2005); de ahí que actualmente se ubica entre los países de fecundidad baja en América Latina.

Mortalidad y esperanza de vida.- Ecuador ha ganado casi 20 años promedio de vida durante el lapso de 1960 al 2005; de ahí que la esperanza de vida al nacer para el quinquenio (2000-2005) es de 74 años, siendo mayor para las mujeres (77) que para los hombres (71). Descenso de la mortalidad infantil en mayor proporción que la ganancia en la esperanza de vida. El nivel de la mortalidad infantil en Ecuador es de 24.9 por mil (al 2005, nivel que muestra un mayor progreso en relación con el descenso experimentado por los países de alta mortalidad (al que pertenecía Ecuador), ésta es de mayor inferior al promedio latinoamericano (34 por mil), y el porcentaje de descenso también es mayor en nuestro caso.

Importancia progresiva de la mortalidad por enfermedades crónicas y degenerativas que serán en el futuro las que más incidan en la esperanza de vida, antes que la mortalidad infantil como en el pasado.

Respecto al comportamiento de la población ecuatoriana, existen una serie de condicionamientos que han ejercido una particular influencia en su dinamismo que son los siguientes:

- Estancamiento del acceso y baja calidad de la educación

- Limitado acceso a obras de infraestructura, vivienda y saneamiento ambiental.
- Baja cobertura en salud y persistencia de altos niveles mortalidad y desnutrición.
- Bajos niveles de inversión social de calidad
- Exclusión y discriminación a grupos sociales con diferente adscripción étnica
- Débil institucionalidad del sector social
- Altos niveles de pobreza y extrema pobreza

Si bien las estadísticas de los últimos años registran avances importantes en materia de acceso de las mujeres al sistema educativo, persisten las desigualdades y la discriminación ancladas en razones de género.

A pesar de que en la constitución de 1998 (la número 19 de nuestra historia), se reconoció al estado ecuatoriano como “pluricultural y multiétnico” persisten los problemas de exclusión y discriminación de las poblaciones indígenas, aspectos que se expresan en los bajos niveles de escolaridad, participación social y ausencia de iniciativas orientadas al desarrollo sostenible de los territorios bajo control de los pueblos indígenas.

Otro aspecto que llama la atención dentro del contexto social y cultural tiene que ver con la débil institucionalidad, sobre todo, en las entidades directamente relacionadas con los sectores de salud, educación y bienestar social.

Salud sexual y reproductiva.- En la constitución de 1998 se ha planteado el reconocimiento de las personas a tomar decisiones libres y responsables sobre la vida sexual; la igualdad ante la ley sin discrimen por orientación sexual. Adicionalmente se garantiza el derecho a las personas a decidir sobre el número de hijos que pueda procrear, adoptar y mantener y educar.

Se puede observar un claro planteamiento con relación al tema educativo y su incidencia en las generaciones actuales y futuras. La propuesta de alcanzar una niñez con tasas de escolaridad de por lo menos 10 años, implica necesariamente una visión de largo plazo en beneficio directo de una de las poblaciones más vulnerables en el país con potenciales efectos en el tema demográfico.

Natalidad, mortalidad, y esperanza de vida. Los procesos en Ecuador muestran tendencias similares a los países en plena transición en la región, aunque unas poco más acentuadas en lo que se refiere a la reducción de natalidad y mortalidad. De acuerdo a las proyecciones,

estas tendencias serán permanentes, aunque se desacelerarán a partir del año 2025. Por otro lado se espera que la tasa de mortalidad se reduzca sostenidamente hasta el año 2010, y luego crezca a una tasa lenta pero estable, de modo que la tasa natural de crecimiento poblacional se reduciría, acompañada de una tasa de crecimiento menor al 0.1 % a partir del 2020”.

Por otro lado no cambian los patrones de mayor mortalidad de los hombres que de las mujeres en todas las edades, presentando las mayores diferencias a partir de los 65 años. El único caso en que crece la mortalidad entre censos es el grupo de hombres de 20 a 35 años, lo cual puede deberse en parte al incremento de la inseguridad y violencia. Por otro lado, la mayoría de causas de mortalidad son de tipo prevenible y en mayor grado, aquellas crónicas y degenerativas que son propias de las edades avanzadas.

“Fecundidad: proyecciones y relaciones.- La fecundidad en Ecuador muestra una tendencia decreciente, pero con patrones diferenciados. Durante los años 70, la reducción de fecundidad se dio principalmente en las mujeres de 25 a 29 años, posiblemente asociados a su ingreso masivo al mercado de trabajo. Durante los años 80s, la reducción se intensifica en rangos superiores de edad: 30 a 34, y hacia los años 90 en los rangos extremos, menores a 19 y mayores a 40. No obstante, a partir de los 90 se observa un ligero incremento en el embarazo adolescente y de menores de 24 años.

Mortalidad infantil y materna: situación y cambios.- La mortalidad de los menores de un año disminuyó a casi la mitad entre 1990 y 2001. De acuerdo a estas mismas fuentes, en 2005 se ubica en 24.9 por mil, nivel que muestra un mayor descenso que el de otros países de alta mortalidad. No obstante, como se observa en el gráfico, no existe convergencia regional. Al inicio de los años 90, las principales causas de mortalidad infantil eran enfermedades peri natales, del sistema respiratorio e infecciones intestinales o parasitarias. Una década más tarde, las afecciones peri natales crecen sustancialmente y las otras causas pierden importancia, lo cual refleja una reducción en la atención y cuidados en torno a la salud materna e infantil en torno al cuidado del embarazo, parto y post parto.

Salud sexual y reproductiva: comportamientos, accesos y resultados.- De los cambios en el comportamiento reproductivo de las mujeres ecuatorianas se pueden destacar tres aspectos importantes. El primero es la edad de la primera relación, que tiende a bajar en los últimos 10 años, pero se mantienen diferencias por educación e ingreso. Mientras la edad de la

primera unión de las mujeres sin instrucción es de 18.5, la de las mujeres con instrucción superior es de 24.7, las mujeres de mayores ingresos inician su vida sexual 4 años más tarde que las mujeres que no tienen instrucción y son más pobres. No obstante, la llegada del primer hijo después de la primera relación es en general muy baja, un año en promedio en todos menos el quintil más alto y el nivel superior de educación”.

El segundo es el deseo y previsión de embarazos. La fecundidad no deseada se reduce en las zonas rurales entre 1999 y 2004, mientras que se eleva un poco en las áreas urbanas, ubicándose en un nivel de 21 % en promedio nacional, y se asocia con mujeres pobres, de población indígena y de centros urbanos concentrados como Quito y Guayaquil, así como en mujeres mayores de 30 años y menos instruidas, lo cual permite intuir un fenómeno de violencia o debilidad en el proceso de decisión sobre fecundidad dentro del hogar. Por su parte los embarazos no previstos (18 % del total de embarazos) se producen más entre las mujeres blancas, menores de 20 años, de instrucción secundaria y superior, de las regiones urbanas y menos pobres, lo cual permite inferir un problema de calidad de la información y educación.

El tercer componente es el uso de anticonceptivos, que se ha elevado mucho entre 1989 y 2004, llegando al 70 % de las MEF casadas o unidas en promedio, con una mayor incidencia de métodos modernos frente a los tradicionales. No obstante, el uso es bastante menor a la declaración de conocimiento en muchos grupos. Por ejemplo, si bien la mayoría de mujeres conocen de estos métodos, menos de la mitad de las mujeres indígenas y la mitad de aquellas sin instrucción los usan.

“Migración interna.- De acuerdo a la información de los últimos censos, no se constatan grandes cambios en torno a los flujos migratorios entre provincias, ni tampoco en relación a la jerarquía de las corrientes migratorias. Posiblemente desde el censo de 1991 el hecho más novedoso constituya la pérdida de centralidad de Guayas y Pichincha en cuanto a lugares preferidos por los inmigrantes. Lo que no significa que estas provincias hayan perdido su primacía como receptoras netas de población, sino que el volumen de los flujos es decreciente en relación a los años 60 y 70. En efecto entre 1974 y 1982 el porcentaje de migrantes en relación a la población empadronada se incrementó en 13.2 por ciento, en tanto que entre 1990 y 2001 apenas alcanzó al 4.7 por ciento.

Migración internacional.- El fenómeno migratorio es bastante antiguo en Ecuador y su perfil geográfico ha cambiado con el tiempo: a Guayas, Manabí y Loja durante los 70 se unen las provincias del austro en los 80, las de la sierra central en los 90 y las de la Amazonía en los últimos años. En la actualidad la emigración es un fenómeno generalizado a nivel nacional y sin duda la gran concentración de la emigración se da a partir del año 1999, con un pico en 2002 y una ligera reducción hacia 2004. Las salidas recientes durante la crisis estuvieron acompañadas por una feminización de la emigración, que corresponde también a un incremento de la participación laboral como del desempleo de las mujeres en relación a los hombres”.

La falta de información histórica relevante no permite tener certeza sobre la cifra exacta de personas que han emigrado. No obstante, el cálculo de saldos migratorios (deducido un margen de viajeros transitorios), así como proyecciones iniciales de población con y sin migración indican que estarían fuera del país aproximadamente 1.3 millones de personas, es decir más o menos el 10 % de la población total y el 18 % de la PEA. De acuerdo con el Censo de 2001, entre 1996 y 2001 habría emigrado 378.000 personas.

De acuerdo con el estudio realizado por FLACSO-UNFPA, 2005 las regiones de mayor migración frente a su población total son la costa sur y la sierra norte: Cañar, la más alta, Azuay, Loja, Zamora, El Oro y Pichincha. Por otro lado, la proporción de mujeres emigrantes es superior a la de los hombres en la costa sur y Amazonía, mientras que en las provincias de migración histórica todavía es mayor la proporción de hombres emigrantes: sierra sur y sierra norte. Por otro lado, si bien el fenómeno migratorio más fuerte está relacionado con los periodos recientes de crisis y desempleo, las zonas de origen de migración no son necesariamente las más pobres del país, aunque tampoco las de mejores condiciones.

## LEY DE EDUCACIÓN

LEY No. 127 del 15 de abril de 1983

### OBJETO DE LA LEY

“Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno,

organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

## PRINCIPIOS Y FINES

Art. 2.- La educación se rige por los siguientes principios:

- a) La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del País;
- b) Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;
- c) Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes lo representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho;
- d) El Estado garantizará la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley ;
- e) La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El Estado garantiza la educación particular;
- f) 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;
- g) El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo;
- h) La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;
- i) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde a las necesidades del País; y,
- j) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Art. 3.- Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;

- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f) Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: Técnica, Artística y Artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y la comunidad en general.

#### ESTRUCTURA GENERAL

Art. 4.- El sistema educativo nacional comprende dos subsistemas:

- a) El Escolarizado; y,
- b) El no escolarizado.

En el sistema educativo nacional se garantiza la educación intercultural bilingüe que, así mismo, comprenderá dos subsistemas:

- a) El Escolarizado; y,
- b) El no escolarizado

Art. 5.- El subsistema escolarizado se emplea en los establecimientos determinados por la ley y comprende:

- a) La educación regular que se somete a las disposiciones reglamentarias sobre el límite de edad, secuencia de niveles y duración de cursos;
- b) La educación compensatoria, que tiene un régimen especial y se la ofrece a quienes no ingresan a los niveles de educación regular o no los concluyen; y,
- c) La educación especial, destinada a estudiantes excepcionales por razones de orden físico, intelectual, psicológico y social.

Art. 6.- El subsistema no regularizado procura el mejoramiento educacional, cultural y profesional a través de programas especiales de enseñanza – aprendizaje y difusión mediante los esfuerzos e iniciativas públicos o privados.

Art. 7.- La Educación regular comprende los siguientes niveles:

- a) Pre primario;
- b) Primario: y,
- c) Medio.

Art. 8.- La Educación en el nivel pre-primario tiende al desarrollo del niño y sus valores en los aspectos, motriz, biológico, psicológico, ético y social, así como a su integración a la sociedad con la participación de la familia y el estado.

Art. 9.- La Educación en el nivel primario tiene por objeto la formación integral de la personalidad del niño, mediante programas regulares de enseñanza – aprendizaje y que lo habilitan para proseguir estudios en el nivel medio.

Art. 10.- La Educación en el nivel medio comprende los tres siglos: Básico, Diversificado y Especializado.

Art. 11.- El ciclo básico inicia la formación del nivel medio en el que se promueve una cultura general básica y se desarrollan actividades de orientación, que permiten al estudiante seleccionar la especialidad en el ciclo diversificado y habilitarle para el trabajo.

Art. 12.- El ciclo diversificado procura la preparación interdisciplinaria que permita la integración del alumno a las diversas manifestaciones del trabajo y la continuación de los estudios en el ciclo pos bachillerato a un nivel superior, atendiendo a los requerimientos del desarrollo social y económico del país y a las diferencias individuales.

Las diversas modalidades se organizan de acuerdo con las necesidades del desarrollo científico, económico y cultural del país y aseguran con sentido integral, la formación humanística y técnica.

Art. 13.- Derogado

Art. 14.- La duración de los niveles pre-primario, primario y medio señalados en los Arts. 8,9, 11, 12 y 13 de esta ley lo fijará el reglamento.

Art. 15.- El Ministerio de Educación y Cultura, en el ámbito de su competencia podrá autorizar el funcionamiento experimental o piloto de unidades educativas.

Art. 16.- De conformidad con las disposiciones de la Constitución de la República y la ley respectiva corresponde a las universidades y escuelas politécnicas impartir la educación superior.

Art. 17.- El Ministerio de Educación establecerá mecanismos de coordinación con otros organismos del Estado o instituciones ajenas al mismo, que mantengan programas y servicios educativos.

#### CARÁCTER GRATUITO Y OBLIGATORIO DE LA EDUCACIÓN

Art. 18.- La educación oficial es gratuita en todos los niveles;

Art. 19.- El Estado tiene el deber de facilitar el sostenimiento de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema.

Art. 20.- La educación es obligatoria en el nivel primario y básico del nivel medio.

Art. 21.- Los establecimientos de educación particular no gratuitos se sujetaran, para el cobro de matrículas y pensiones, a las que rige el Ministerio de Educación."

Quienes no cumplan con lo dispuesto en el inciso presente serán sancionados por el Ministerio de Educación con una multa equivalente a dos y hasta diez salarios mínimos vitales generales. En caso de reincidencia se clausurará temporal o definitivamente el establecimiento, según la gravedad de la falta en el año lectivo inmediatamente posterior.

El Ministerio de Educación, a través de las Direcciones Provinciales, publicará la lista de establecimientos particulares con las cantidades autorizadas para el cobro de matrículas y pensiones, al tiempo que se inicie el proceso de recepción de matrículas.

Conjuntamente con la lista publicará el presente artículo de esta ley. La publicación se efectuará en los periódicos que se editen en cada cabecera provincial; caso de no haberlo a través de las estaciones de las radios locales y en todo caso se exhibirá en las oficinas de las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación.

Cualquier otro cobro, llámese bono, acción, contribución voluntaria, especial o cualesquiera otra denominación, podrá aplicarse solamente previa autorización del Ministerio de Educación. Todos los cobros indebidos serán devueltos a los perjudicados por disposición de la Institución sancionada prevista en el Artículo.

Art. 22.- Los planteles particulares que educan a niños y jóvenes de familia de escasos recursos, en los niveles indicados en el Artículo anterior, recibirán del Estado, como aporte, hasta el 50% del costo alumno, cada año fiscal, de acuerdo al respectivo reglamento.

## ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

El Ministerio de Educación.

El Consejo Nacional de Educación.

Estructura del Ministerio.

Planificación.

De la orientación y bienestar estudiantil.

Supervisión educativa.

Infraestructura educativa.

## EL RÉGIMEN ESCOLAR

### EL AÑO LECTIVO, EL INGRESO Y EVALUACIÓN.

Art. 45.- El año lectivo comprenderá ciento ochenta y cinco días laborales incluidos los períodos de exámenes. Los calendarios, períodos y días descanso para los regímenes de costa, sierra y galápagos serán establecidos por el Ministerio de Educación.

Art. 46.- El Ministerio de Educación posibilitará la atención a la población escolar que requiera del cambio del régimen escolar evitando la pérdida de tiempo. Para el efecto tenderá a crear al menos en todas las capitales de provincias, establecimientos, tanto de nivel primario como de nivel medio, que funcionen según el calendario de los establecimientos del otro régimen escolar.

Art. 47.- Los planteles educativos podrán adoptar el sistema de una o dos jornadas de trabajo diario, previa la justificación de su convivencia y la autorización del Ministro.

En cualquier tipo de jornada, los establecimientos educativos se sujetarán a los períodos de clase determinados en el reglamento.

Art. 48.- La admisión de alumnos de los diversos niveles y modalidades del sistema educativo se regirá la ley y reglamento.

Art. 49.- La evaluación de todos los niveles y etapas de la educación será permanente e integral.

Art.50.- Los establecimientos educativos nocturnos estarán sujetos a un régimen adecuado para el cumplimiento de su finalidad, adoptando las regulaciones necesarias para que estos planteles cumplan con los objetivos y fines educativos contemplados en la ley y su reglamento.

Art. 51.- El reconocimiento de estudios realizados en el exterior y la equiparación de los correspondientes títulos, diplomas, certificados y demás documentos, de los niveles primarios y medios, se someterán a los convenios culturales y a las regulaciones que para el efecto establezca el reglamento.

## PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

### EL MAGISTERIO NACIONAL

Art. 52.- El magisterio nacional está formado por los profesionales de la educación y por aquellos que cumplan labores docentes o que desempeñen funciones técnico administrativas especializadas en el sistema educativo.

Art. 53.- Quienes poseen título de profesionales de la educación, tiene derecho prioritario para ser nombrados en funciones del ramo educativo.

Art. 54.- La Ley y los reglamentos que establecen las categorías del escalafón y remuneraciones del Magisterio regularan el ejercicio docente. En los establecimientos particulares la remuneración no podrá ser menor al sueldo básico del magisterio para quienes laboran a tiempo completo; y los que trabajen a tiempo parcial recibirán al menos la alícuota correspondiente.

Art. 55.- El Ministerio de Educación procurará que los profesores en el área rural residan en el área de trabajo para lo cual se preferirá, en la designación de profesores, a personas del lugar que cumplieren los requisitos legales.

#### ESCALAFÓN

Art. 56.- El escalafón del Magisterio Nacional es el sistema legal del ejercicio profesional de sus miembros.

Art. 57.- Los deberes y derechos del personal que ejerce sus funciones en los establecimientos oficiales son los determinados en la Ley de Escalafón y sueldos del Magisterio Nacional.

#### DE LA INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE.

Art. 59.- La formación de profesionales docentes estará a cargo de las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación y de los Colegios e Institutos Normales del País. Estos últimos, los colegios e institutos, tienen la finalidad específica de preparar docentes para los niveles pre-primario y primario.

#### DE LOS BIENES Y RECURSOS.

Art. 60.- El Estado destinará los bienes y recursos necesarios para el funcionamiento de los establecimientos educativos, de acuerdo a las normas establecidas por la Constitución, la Ley, el Reglamento y las disponibilidades presupuestarias.

Art. 62.- La asignación de recursos por programas se dará prioridad a la educación del sector rural y de las zonas fronterizas.

Art. 64.- Los Directivos de los planteles educativos son los responsables de velar por la administración y conservación de los recursos asignados a los mismos.”

#### PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular , del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta, la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) en políticas de estado. En este sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación, esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación.

Para la ejecución del plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: aumento del 0.5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado. En este sentido, el Presidente Constitucional de la República, Rafael Correa ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de la gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de cuarenta foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

#### POLÍTICAS DEL PLAN DECENAL

- a) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5 anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

#### POLÍTICA 1

Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad

Objetivo.- Brindar educación inicial para niños y niñas menores a 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

#### POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Objetivo.- Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

#### POLÍTICA 3

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

Objetivo.- Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, con el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

#### POLÍTICA 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Continua para adultos.

Objetivo.- Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

#### POLÍTICA 5

Mejoramiento de la infraestructura Física y el equipamiento de las instituciones educativas.

Objetivo.- Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

#### POLÍTICA 6

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

Objetivo.- Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

## POLÍTICA 7

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

Objetivo.- Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

## POLÍTICA 8

Aumento del 0,5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Objetivo.- Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

La relevancia de las ocho políticas que propone el plan decenal de educación 2006-2015 (PDE), vigente desde noviembre del 2006, ha sido debatida, tanto por autoridades y expertos relacionados a educación, como por los diversos sectores de la ciudadanía y entidades de cooperación internacional. No obstante, la importancia del PDE debe evaluarse en la medida que el Plan incluya y asegure el cumplimiento de los derechos a una educación de calidad para la ciudadanía ecuatoriana.

Los principales desafíos que necesita contemplar un nuevo PDE debe tomar en cuenta, al menos, las siguientes dimensiones:

La relevancia del PDE actual desde la perspectiva global, nacional y local; y el análisis de las principales limitaciones del PDE actual en términos de inclusión, calidad, equidad y eficiencia.

La transformación de la educación depende en gran medida de la participación ciudadana activa e informada. Edu- ciudadanía, como una iniciativa de la sociedad civil para el acompañamiento a la ejecución del PDE, pretende realizar un aporte hacia una concertación amplia, fomentando la participación ciudadana, no solo como la aplicación del derecho ciudadano de acceso a la información y transparencia en la gestión de lo público, sino además generando espacios de discusión y concertación, a

nivel local y nacional, para la generación de propuestas de política pública en educación con la suficiente relevancia social.

Desafíos generales del Plan Decenal de Educación.

El primer desafío que debe cumplir un plan de educación a mediano o largo plazo tiene que ver con la coherencia y consistencia de sus objetivos estratégicos respecto: al marco constitucional vigente en el país, al entorno legal del sector educativo, a los acuerdos internacionales que el país se ha comprometido a cumplir, y a las demandas o necesidades de su población y grupos específicos. Esto hace necesario analizar la relevancia del Plan desde tres perspectivas: global, nacional y local.

En este sentido, El Plan Decenal de Educación debe responder a una estrategia de desarrollo del país para el mediano y largo plazo que permita mejorar las condiciones socioeconómicas del Ecuador y su situación e interrelación respecto a otros países en el mundo globalizado.

Así, desde una perspectiva global, el PDE debe tener consistencia con los grandes acuerdos internacionales respecto a Educación. En la actualidad, la Declaración del Milenio hecha el 2000, marca un hito en la agenda de los compromisos internacionales hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, y contempla dentro de sus ocho objetivos, lograr la enseñanza primaria universal y de buena calidad.

Este objetivo ha sido incluido como la política II dentro del PDE y el Ecuador, dentro del contexto internacional, está por buen camino. Según el reporte de cumplimiento de los ODM al año 2010, para el año 2008 la tasa neta de matriculación de educación primaria promedio a nivel mundial llega al 90 %, América Latina y el Caribe alcanza el 95 % de matriculación.

En el Ecuador, la educación primaria se encuentra incluida en la Educación General Básica, en sus siete primeros niveles, el país apunta a la universalización en el 2015. En el 2009 reportó una tasa de escolarización neta de niños entre cinco y catorce años de alrededor del 93 %. No obstante, del mismo reporte se aprecia que el porcentaje de niños que no finaliza la escuela dentro de Latinoamérica y el Caribe es

del 4 %. En Ecuador, según los datos del año lectivo 2006-2007, se indica que el mayor problema de deserción se presenta en el 8vo año de EGB, con una tasa del 7%.

En el contexto nacional, el gobierno del Ecuador ha definido una estrategia de desarrollo de mediano plazo a través de la implementación del Plan Nacional para el buen vivir 2009-2013 (PNBV 2009-2013), que plantea importantes desafíos técnicos y políticos en el marco de la nueva Constitución del Ecuador aprobada en el 2008.

Respecto a educación, el PNPBV 2009-2013 propone varias políticas y metas, algunas de las cuales son coincidentes con las planteadas por el PDE, que son descritas de manera más amplia y considera metas más específicas. Así, una debilidad de PDE es la generalidad con la que plantea sus políticas, sin establecer claramente estrategias específicas, e indicadores cualitativos y cuantitativos para su observación.

Por otra parte, existen indicios de cierta desconexión entre las actividades que se impulsan entre el PDE y el PNPBV. En primer lugar, la implementación de ambos planes todavía no se encuentra del todo consolidada, en gran parte porque el PDE fue aprobado en el 2006, dos años antes de la nueva constitución de 2008 y tres antes del PNPBV en segundo lugar, parecería que al nivel operativo y local, la estrategia de socialización de las políticas del PDE y sus acciones específicas, no ha sido la más adecuada. Por una parte, no existe un sistema nacional de seguimiento y monitoreo específico que permita conocer como se implementa el PDE y cuál es el avance de su cumplimiento, y su aporte al cumplimiento de las metas del PNPBV 2009-2013 por una parte, los ejes de acción y las estrategias que menciona el PDE para cumplir con sus políticas no presentan mecanismos claros que aseguren el contar con educación de calidad en todos los niveles y para todas las personas, en especial grupos étnicos excluidos, discapacitados y población en situación de pobreza.

#### DINAMEP

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), como rectora de 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 7 del Plan de 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, (DIPROME), que son las responsables finales de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

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

Funciones.- La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional investiga, programa, organiza, direccionar, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al

desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la política y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y la de educación presencial, semi-presencial y a distancia.
- La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituye en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistemática, progresiva y financiada deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá se:
  - Universal.- Atiende a las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
  - Permanente.- Funciona todo el año escolar
  - Funcional con el puesto de trabajo.- Las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
  - Gratuita.- Con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.
- Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministerio de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas

Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semi-presencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

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

Las políticas micro son reglamentos internos que tienen las instituciones educativas públicas y privadas para establecer las directrices en las áreas: político, administrativo, social, siendo así que cada institución con base a la constitución de la República del Ecuador, la Ley de Educación y más leyes afines sustentarán su ejecución y correcta aplicación para el buen funcionamiento de las instituciones educativas.

He tomado como ejemplo un Centro Educativo de la ciudad mismo que describo a continuación:

El Centro Educativo tiene su reglamento interno desde mayo del 2009, fecha en la que fue aprobado mediante el Honorable Consejo Directivo del centro educativo y presentado a la Dirección Provincial de Educación, amparado en el Art. 107 literal C del reglamento de la Ley de Educación vigente.

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

El presente reglamento tiene como objetivos: a) disponer de la base normativa que regule el sistema educativo interno, de acuerdo con la política educativa implantada por el Ministerio de Educación y Cultura b) lograr procedimientos ágiles, fundamentales y específicos que en coordinación con la Ley de Educación y su Reglamento General vigente, que faciliten la aplicación de disposiciones legales c) Fortalecer las alternativas que posibiliten un lógico ordenamiento administrativo.

#### **OBJETIVOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN**

Art. 3.- Disponer de un marco legal, que permita la organización administrativa, técnico y operacional de la institución.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Art. 4.- Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en materias específicas como: Computación y Matemáticas actualizando sus programas e incorporando nuevos docentes.

Art. 5.- Desarrollar en los alumnos habilidades de investigación a través de un cambio en la forma de enseñanza de las ciencias, a fin de que las apliquen en proyectos de investigación.

Art. 6.- Potenciar mecanismos de comunicación que haga posible la participación de la comunidad educativa en la gestión del Plan.

Art. 7.- Proporcionar a los alumnos una adecuada orientación personal, escolar y profesional mediante tutorías.

Art. 18.- El nivel ejecutivo estará representado por la Rectora, quien es la máxima autoridad, de conformidad a lo establecido al Art. 95 del Reglamento General de la Ley de Educación, y conformado la Vicerrectora, Inspector General, el nivel asesor lo constituyen los directores de área académica. El nivel operativo lo representa el personal docente, los y las alumnas, las comisiones de padres de familia. Art. 21 Con el nivel Auxiliar o de apoyo, actuará el personal administrativo, y auxiliares de servicio, cada uno dentro del ámbito de sus responsabilidades pertinentes y acordes con los objetivos y requerimientos institucionales.

#### CARACTERÍSTICAS INSTITUCIONALES

- a) Nivel ejecutivo, representado por la autoridad máxima del establecimiento.
- b) Nivel asesor, constituido por las Juntas y Consejos.
- c) Nivel operativo, constituido por el personal docente, alumnos y padres de familia.

#### FUNCIONES DE SUS MIEMBROS

Rector.- Es la primera autoridad de la institución, son deberes y atribuciones además de lo estipulado en el artículo 96 del reglamento general de la Ley de educación: a) cumplir y hacer cumplir las disposiciones del Ministerio de Educación y Cultura y de la Dirección Provincial de Educación b) Asistir a las reuniones convocadas por la Dirección Provincial o el sub-secretario de Educación c) supervisar en forma conjunta con los directores del área conjunta con los directores de área académica, el cumplimiento del Reglamento interno de la unidad educativa.

Vicerrector.- Art. 26 Es la segunda autoridad y son deberes y atribuciones: a) observar periódicamente las actividades que se realizan en el aula a fin de hacer un seguimiento y rectificación b) organizar las actividades metodológicas del proceso de enseñanza aprendizaje y presentar al rectorado las innovaciones realizadas. c) verificar que se llena el leccionario en forma secuencial conforme a la programación.

Inspector General.- Es la tercera autoridad del establecimiento, son deberes y atribuciones además de las contempladas en el Art. 101 de la Ley de Educación participar en la ejecución del plan institucional, cumplir y hacer cumplir las normas legales reglamentarias, mantener el orden y la disciplina de los alumnos, organizar y controlar la labor de los inspectores de curso, laborar durante toda la jornada estudiantil, controlar la asistencia de todo el personal docente, administrativo y de servicio e informar diariamente a la Rectora, desarrollar acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los alumnos, comunicar oportunamente las disposiciones impartidas por las autoridades a los docentes, a los padres de familia y alumnos.

El colector.- Estará a cargo de un profesional del ramo contable, caucionando, de acuerdo con las disposiciones señaladas en las leyes y reglamentos pertinentes, a cuyo cargo estarán los fondos y bienes del establecimiento. Los funcionarios que trabajen en la colecturía estarán sujetos a las disposiciones de la Ley Orgánica de Administración financiera.

Personal docente, administrativo y varios servicios.- El control y registro de asistencia del personal docente, administrativo y varios servicios; son obligatorios por parte autoridades y deben hacerse de acuerdo a los mecanismos de carácter interno que para el efecto se citan a continuación.

### **3.2.5 Síntesis**

Desde 1992, cuando se aprobó la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, ha habido pocos cambios de profundidad en términos docentes, señalando que el problema más grave en la deficiente calidad de la educación actual es que no existe un proyecto educativo nacional que avance acorde a los tiempos modernos y a sus técnicas de enseñanza. Uno de los factores de la crisis educativa ha sido la formación docente para lo que el Ministerio plantea cursos de mejoramiento profesional a través del DINAMEP y sus cursos de actualización que ha tenido gran acogida. Dando como primer paso importante el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, SER al que asistió el 90 % al evaluar a los docentes de los establecimientos educativos fiscales y fisco misional, municipal y particulares en las 24 provincias del país.

La relevancia de las ocho políticas que propone el Plan Decenal de Educación 2006-2015 están en discusión en la medida que éste debe asegurar el cumplimiento de los derechos de una educación de calidad para la ciudadanía ecuatoriana.

Política 1. Universalización de la Educación inicial de 0-5 años

Política 2. Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo.

Política 3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente.

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación continua para adultos.

Política 5. Mejoramiento de la Infra-estructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.

Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER)

Política 7. Revalorización de profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Política 8. Aumento del 0.5 % anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar el menos el 6%.

En la Constitución del Ecuador, expresa el tipo de ecuatoriano y sociedad que quiere formar a través del proceso educativo, señalando a la educación como la herramienta para la adquisición de la cultura, la construcción de un país soberano y el eje fundamental para el desarrollo personal y social.

Los avances de la educación ecuatoriana son evidentes, pero aún hacen falta nuevos y sostenidos esfuerzos para construir un sistema integral, desde la educación inicial hasta la educación superior, pero el cambio lo sabemos no depende exclusivamente de normas, sino de procesos sociales, que integren lo pedagógico con los espacios culturales, laborales, tecnológicos y metodológicas asequibles, que superen y

permitan identificar los niveles de impacto de las políticas públicas en materia educativa, incorporar al docente en su formación mediante evaluaciones y generar en la práctica la integración de la educación inicial hasta la universidad.

Con fecha 11 de enero del 2011, se aprobó en la Asamblea Nacional la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) misma que contempla los siguientes puntos: La participación de la familia y la Comunidad; Atención ágil y oportuna a la ciudadanía; Bachillerato General Unificado; Educación Intercultural y bilingüe; Estándares Educativos; Evaluación Educativa; Capacitación y profesionalización docente; y, remuneración justa.

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

#### **3.3.1 Definición**

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

La importancia de atender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado a las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional.

El concepto de formación implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber-pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Conciernen a la relación del saber con la práctica y toma en cuenta la transformación de las representaciones e identificaciones en el sujeto que se

forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientado el proceso mediante una lógica de estructuración, no de acumulación.

Es de este concepto de formación que se continúa el análisis, y para ello es necesario significar el término “prácticas de formación”

Para E.L. Achalli la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica docente.

La formación de formadores debe procurar la formación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto fundante en la construcción del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante en prácticas docentes.

### **3.3.2 Competencias Profesionales**

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”, dando lugar a los objetivos “competens-entis (participio presente de completo) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos “competio-onis” competición en juicio y “competitor-oris” competidor, concurrente rival.

Para Prieto (1997:8 y ss.) la competencia como autoridad haciendo alusión a la competencia directa de un profesional engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada, es decir que se puede afirmar que la competencia se refiere a funciones, tareas y roles de un profesional, para desarrollar adecuada e

idóneamente su puesto de trabajo – suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Conceptualización:

- Conjunto estabilizado de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje (Motmollin, 1984)
- Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencias suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida. (FEU, 1984).
- Se define como el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.
- La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permite conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.
- Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas de contexto con idoneidad y ética, integrado al saber ser, el saber hacer y el saber conocer.
- Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.
- Competencias son todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo de manera eficaz, cualquier actividad.
- Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistemático como actuaciones integrales para resolver problemas de contexto con base en el proyecto ético de vida.
- Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño

responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

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

Aprender a conocer.- Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana.

En cuanto a medio, consiste para cada persona en aprender a conocer el mundo que le rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, conocer, de descubrir.

El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. Desde esa perspectiva, insistimos en ello, es fundamental que cada niño, donde quiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un amigo de la ciencia en los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación de proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos, y modos de referencia resultantes del progreso científico y de los paradigmas de la época.

En nuestros días una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la facilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.

El aprendizaje de la atención puede adoptar formas diversas y sacar provecho de múltiples ocasiones en la vida.

El ejercicio de la memoria es un antídoto necesario contra la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación masiva. Sería peligroso imaginar que la memoria ha perdido su utilidad debido a la formidable capacidad de almacenamiento y difusión de datos que disponemos en la actualidad, siendo selectivos en la elección de los datos que aprendemos de memoria,

cultivándose con esmero la facultad intrínsecamente humana de memorización selectiva, entrenando la memoria desde la infancia.

El ejercicio del pensamiento debe entrenar una articulación entre lo concreto y lo abstracto combinando enseñanza como la investigación de dos métodos, el deductivo y el inductivo combinando ambos.

El proceso de adquisición de conocimientos no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En este sentido, se entrelaza con la experiencia del trabajo.

Aprender a hacer.- Aprender a conocer y aprender a hacer son., en gran medida, indisociables. Pero lo segundo será más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional; ¿Cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible? Al respecto corresponde establecer una diferencia entre las economías industriales, en las que predomina el trabajo asalariado, y las demás, en las que subsiste todavía la manera generalizada el trabajo independiente o ajeno al sector estructurado de la economía. En las sociedades basadas en el salario que se han desarrollado a lo largo del siglo XX confirme al modelo industrial , la situación del trabajo humano por máquinas convierte a aquel en algo cada vez más inmaterial y actúa el carácter conflictivo de las tareas, incluso la industria, así como la importancia de los servicios en la actividad económica. Por lo demás, el futuro de esas economías está suspendido a su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos e innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas.

El desarrollo de los servicios obliga, pues, a cultivar cualidades humanas que las formaciones tradicionales no siempre inculcan y que corresponden a la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre personas. Por último es concebible que en las sociedades del futuro la deficiente interacción entre los individuos puede provocar graves disfunciones, cuya superación exija nuevas calificaciones, basadas más en el comportamiento que en el bagaje intelectual, lo que quizá ofrezca posibilidades a las personas con poco o sin estudios escolares, pues la institución, el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo no son cualidades reservadas forzosamente a los más diplomados. Cómo y dónde

enseñar estas cualidades, innatas. No es tan fácil deducir cuales deben ser los contenidos de un formación que permita adquirir las capacidades o aptitudes necesarias.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.- Sin duda este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que actúan, el riesgo, en particular de autodestrucción que la humanidad misma creado durante el siglo XX.

A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora importante, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. Sería posible concebir una educación que permita evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad.

La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque solo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás, creándose una atmósfera competitiva en la actividad económica de cada nación, y sobre todo a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual. De hecho esa competencia da lugar a una guerra económica despiadada y provoca tensiones entre los poseedores y los desposeídos que fracturan las naciones y el mundo. Es de lamentar que, a veces, a la educación contribuya a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación.

La experiencia demuestra que, para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes, por el contrario, si esos grupos compiten unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, este tipo de contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos. En cambio, si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y

proyectos comunes, los prejuicios ya la hostilidad subyacente puede dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad.

Parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos de proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y a la interdependencia entre todos los seres humanos. El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el descubrimiento de uno mismo; por consiguiente para desarrollar en el niño una visión cabal del mundo de la educación, tanto si la imparte la familia, la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es. Solo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela era fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida.

El enfrentamiento, mediante el diálogo y el intercambio de argumentos, será uno de los instrumentos necesarios de la educación para el siglo XXI.

Aprender a ser.- La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritual. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino. Este imperativo no es solo de naturaleza individualista: la experiencia reciente demuestra que lo que pudiera parecer únicamente un modo de defensa del ser humano frente a un sistema alienante o percibido como hostil es también, a veces, la mejor oportunidad de progreso para las sociedades.

La diversidad de personalidades, la autonomía y el espíritu de iniciativa, incluso el gusto por la provocación son garantes de la creatividad y la innovación. En un

mundo en permanente cambio uno de cuyos motores principales parece que la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad; manifestaciones por excelencia de la libertad humana, pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual.

El siglo XXI necesitará muy diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización. Por ello, habrá de ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social que completarán la presentación atractiva de lo que esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos.

### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

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.

“En el informe publicado por la OCDE sobre calidad de enseñanza se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar claves cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y requerimientos por parte de los profesores.”

En la actualidad los profesores deben ser capaces a acomodarse a distintos cambios dramáticos en algunos países tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor.

Ante estos desafíos surgen numerosas interrogantes: ¿transformará radicalmente la nueva tecnología la manera en que tiene lugar la educación? ¿Qué competencias

tendrá que asumir el profesor para dar respuesta a la sociedad del siglo XXI. ¿Están los profesionales de la educación suficientemente preparados para asumir el reto tecnológico para la formación de las futuras generaciones? ¿La integración curricular de las nuevas tecnologías en el marco de la educación formal contribuirá a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje?

No cabe duda que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares es la capacidad del profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico, esto justificará que centremos nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea.

“Escolano Benito (1996:44-46), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

- Papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metodológicas de reconocida solvencia.
- Aspectos éticos y socializadores de la profesión.- El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metodológica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden merito-crítico e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

- La satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar.- Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que afianzan el papel del docente como preceptor o terapeuta.
- En esta primera aproximación del rol de docente nos podemos cuestionar: ¿Puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se general a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.”

En el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y por lo tanto dispensadores omnipotentes del conocimiento. La cantidad de información que existe sobre cualquier temas es de tal envergadura que es imposible pensar que pueda existir personas que pretendan saber todo de todo. Afortunadamente están los medios electrónicos para ayudar con está volumen de información.

En la sociedad de la información el modelo de profesor cuya actividad se basa en la clase magistral es obsoleto. Las redes telemáticas pueden llegar a sustituir al profesor si éste se concibe como un mero transmisor de información, ya que las redes tienen gran capacidad para almacenar información y desde ellas se puede adaptar dicha información a las necesidades particulares de cada alumno.

El profesor no puede ni debe competir con otras fuentes informativas, sino regirse en elemento aglutinador y analizador de las mismas. En el momento que vivimos no basta con saber el contenido de la materia para enseñar bien.

El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de su alumnos. Una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las nuevas tecnologías.

Desde esta perspectiva se pretende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá

como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación.

El nuevo papel del profesor con relación al uso de la Tecnología de la información y la comunicación puede entenderse atendiendo al siguiente cuadro, en el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos educativos contrapuestos.

#### MODELO TRADICIONAL

1. El profesor como instructor
2. Se pone énfasis en la enseñanza
3. Profesor aislado
4. Suele aplicar los recursos sin diseñarlos
5. Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional.
6. Solo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje.
7. Restringe la autonomía del alumno
8. El uso de las nuevas tecnologías está al margen de la programación.

#### MODELO TECNOLÓGICO

1. El profesor como mediador
2. Se pone en énfasis en el aprendizaje
3. El profesor colabora con el equipo docente
4. Diseña y gestiona sus propios recursos
5. Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional
6. Utiliza el error como fuente de aprendizaje.
7. Fomenta la autonomía del alumno.
8. El uso de las nuevas tecnologías está integrado en el currículo. El profesor tienen competencias básicas en TIC.

La tarea del profesor se dirige a que los alumnos aprendan por ellos mismos, y para lograr este propósito realizarán numerosos trabajos prácticos de exploración. Frente al profesor centrado en la transmisión de conocimiento, asentado en bases de poder, conciencia social y política, aparece la figura del profesor como facilitador, entendido como aquel docente capaz de preparar oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

Atendiendo a las nuevas teorías psico-pedagógicas sobre el aprendizaje, el profesor se ha convertido en alguien que pone, o debería poner, al alcance de sus alumnos los elementos y herramientas necesarias para que ellos mismos vayan construyendo su conocimiento, participando de forma activa en su propio proceso de aprendizaje. La figura del profesor se atiende más como un tutor del proceso de aprendizaje.

Desde este enfoque el profesor adopta una función más de gestor del aprendizaje de sus alumnos que de transmisor de conocimiento. El conocimiento se ha vuelto dinámico, y ello compromete a inducir destrezas y estrategias a los alumnos. La relación entre lo que se sabe y lo que es capaz de aprender cambia día a día, y nos acercamos al aprendizaje a lo largo de la vida. Ante estos incesantes cambios debemos tomar una actitud de estar al día, prepararnos para los cambios y no establecer puntos de llegada sino procesos de evolución.

En este marco, y a partir de las competencias básicas que debe tener todo docente-dominio de la materia que imparte (competencia cultural), cualidades pedagógicas (habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales) habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes y características personales (madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía).

“El profesor Marqués (2002; pp. 310-321) sintetiza las principales funciones que los profesores deben realizar hoy en día:

- Planificar cursos (conocer las características individuales y grupales de sus alumnos; diagnosticar sus necesidades de formación; diseñar el currículum.

- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadora y aplicativas y que consideren la utilización de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos (diseñar y gestionar los recursos)
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden (informar a los alumnos de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación de la asignatura que han sido previamente contrastados)
- Motivar al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura.
- Hacer participar a los estudiantes (incentivar la presentación pública de algunos de los trabajos que realicen)
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Asesorar el uso de los recursos.
- Orientar la realización de actividades.
- Tutoría (presencial y telemática)
- Realizar trabajos con los alumnos (implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes)
- 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).
- Trabajos de gestión (realización de trámites burocráticos, colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas)
- 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)
- Los rasgos siguientes definen al profesor que se está demandando desde la sociedad:

- Educador que forma a la persona para vivir en sociedad, desarrollando una educación integral que incluye la formación de conocimientos, procedimientos y actitudes.
- Que oriente a los alumnos simultáneamente a la realización de sus tareas de enseñanza.
- Educador democrático, abierto a la participación, justo en sus actuaciones, tolerante.
- Motivador capaz de despertar en los alumnos el interés por el saber y por desarrollarse como persona.
- Capacitado para aprender de la reflexión sobre su propia experiencia.
- Implicado con la profesión, vocacional que busca contribuir a la mejora de la situación social a través de su ejercicio profesional.”

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

Los vertiginosos cambios que plantean a la sociedad del siglo XXI, la necesidad de construir nuevos conocimientos y adquirir habilidades y destrezas para abordar los problemas sociales, satisfacer esta necesidad solo se logra por la vía de la educación, sin embargo hay que adecuarla a los cambios que se vienen suscitando en los nuevos tiempos. Es por ello que el proceso de enseñanza-aprendizaje debe apoyarse en estrategias que vinculen los conocimientos contemporáneos en los programas y planes de estudio de los centros educativos a las condiciones de vida del individuo y de su entorno social.

Visto el planteamiento desde otro ángulo, la incorporación de las TIC en el espacio y en los actores escolares no debe restringirse solo en el ámbito de las políticas curriculares sino que, debe trascender hacia la formación de docentes, de los alumnos y a la flexibilidad que debe existir en las instituciones escolares para asimilar y aprovechar los cambios tecnológicos. Dentro de esta idea, Gutiérrez (citado en la Revista Iberoamericana de Educación, 2007) “plantea la necesidad de cambios indispensables para la integración curricular de las TIC en la educación para la sociedad del conocimiento, estos cambios deberían producirse en tres aspectos fundamentales: la educación básica, la formación del profesorado y la investigación educativa”.

Estos cambios constituyen un verdadero desafío a las instituciones que tienen como misión formar y capacitar al personal docente que garantice el éxito en el logro de las

denominadas “Metas educativas 2021”- la educación que queremos para los bicentenarios. (OEI, 2010).

Priorización de necesidades:

- Socializar la experiencia en el ámbito nacional y con otras instituciones educativas de diferente nivel. El Magisterio nacional requiere y demanda que se incorpore la estrategia a todos los maestros. En la actualidad los beneficiarios son los docentes de la redes CEM.
- Disponer de tutores. Es fundamental que los circuitos dispongan de personal que contribuya en la asistencia técnica.
- Priorización de fortalezas:
- Comunicación abierta entre los maestros y las autoridades. Fortalece las posibilidades de comunicación abierta y de diálogo como entre éstos y las autoridades de la administración educativa.
- Solucionar problemas pedagógicos. Los maestros a través de un diálogo preliminar por medio de la investigación de problemas pedagógicos cotidianos que enfrentan, buscan solución a los mismos.
- Se convierte en un investigador. El maestro con una visión “hacia adentro”, observa su propia actuación en el aula y verifica los resultados que obtiene.
- Propone innovaciones pedagógicas. Es una propuesta al problema pedagógico que el grupo de docentes decide enfrentar. Es importante señalar la propuesta de innovación que se pondrá en práctica y como se aplicará.

“En una de las entrevistas con la Ministra de Educación propuso soluciones para una mejora en la educación del Ecuador y señala que se debería comprender el concepto de calidad educativa multidimensional. Este modelo consiste en desarrollar aptitudes en información para los estudiantes en el campo científico e investigativo, con el uso de las nuevas tecnologías; que los profesores no solo enseñen materias técnicas, sino que impartan eficiencia para desarrollar un modelo de equidad en sus alumnos, con ello se busca respetar la igualdad de oportunidades en los estudiantes sin distinción de género, nivel económico, o discapacidad. Como punto relevante aseveró la propuesta de un modelo de gestión basado en un concepto de concentración de servicios educativos, a través de un programa de mejoría de aulas y la formación de docentes y el intercambio de información escrita y verbal, para crear un nuevo modelo estudiantil que también genere aptitudes básicas no solo en el

aspecto académico sino en autonomías intelectuales enfatizando que se tendrá próximamente el proyecto de mejoramiento de la calidad educativa.”

Con la aprobación del veto a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) el Ecuador cuenta con una herramienta adecuada para apalancar la Revolución Educativa con ello por primera vez en el Ecuador existe un cuerpo legal en materia educativa que revaloriza el perfil docente, determina el nuevo escalafón basado en merecimientos con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. Además, la LOEI asegura que la interculturalidad transversalice a todo el sistema.

El Plan Decenal de Educación del Ecuador en su política 7 señala la Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida, en este proyecto indica:

- 1) Nuevo sistema de formación inicial
- 2) Nuevo sistema de desarrollo Profesional
- 3) Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
- 4) Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
- 5) Construcción de vivienda para maestros de escuelas uní docentes del sector rural.

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

Metas.-

1. Diseño y aprobación del sistema docente, hasta junio 2007
2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco Legal correspondiente.

3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010.
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de Maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del 2008.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010.
7. Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos en el aula.

Y es en base a este numeral que se ha iniciado el proceso de evaluación obligatoria a los docentes en servicio, en sus fases interna (cualitativa) y externa, con este objetivo se definió una muestra a nivel nacional de instituciones educativas que contienen el 25 % de docentes del país.

La evaluación interna consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos institucionales.

Mediante acuerdo Ministerial se crea el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, mismo que persigue implementar un sistema de incentivos que permite la excelencia académica y monitoree la calidad del sistema nacional de educación.

El Ministerio de Educación y Cultura ha iniciado desde el año 2001, un plan de emergencia que se propone abrir el acceso de los docentes a equipos computacionales, capacitarlos para su uso aplicado a la educación y promover el intercambio de experiencias educativas a través de la formación de redes virtuales, a través de PRONEMEC, diseñó el programa para capacitarlos en computación

aplicada y facilitar el acceso de estos a los equipos computacionales , e impactar así positivamente en la calidad de la educación. Este plan se implementó dado que existe una escasa utilización de las nuevas tecnologías de información y computación TIC en educación; hay poco conocimiento de las TICs por parte de los docentes y tampoco cuentan con equipos que les permitan acercarse a ellos.

### **3.3.6 Síntesis**

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

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

Aprender a hacer.- A fin de adquirir no solo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

Aprender a vivir juntos.- Desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

Aprender a ser.- Para que fortalezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar a educación alguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Mientras los sistemas educativos formales pretenden dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en deterioro de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación

las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

La importancia de entender a la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de formación y desarrollo profesional.

## **4. METODOLOGÍA**

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

Para esta investigación la técnica utilizada fue de tipo mixto, cuantitativa y cualitativa.

Cuantitativa.- Permittiéndonos examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, con ayuda de herramientas de campo de la Estadística.

Cualitativa.- Buscando la aproximación a las situaciones sociales de una forma global, se describe y se comprenden de manera inductiva (Bonilla y Rodríguez 2005). Se construye el conocimiento partiendo de la información suministrada por las distintas personas que interactúan en un contexto determinado. Para poder comprender esa realidad social específica primero se debe comprender el marco de referencia particular en ese contexto.

El método que se utilizó es de tipo descriptivo, que permitió ordenar los resultados de las observaciones de las conductas, características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos. Este método se fundamenta en una serie de análisis y prueba para llevar a cabo la valoración de la física.

Se realizó el análisis relacional en base a la triangulación en base a las respuestas a las preguntas de la investigación a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

En el presente trabajo la población la constituyen los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas, Ciencias Humanas y Religiosas.

Los investigados participantes fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL, en la selección se consideró el lugar de procedencia de los investigadores y de

los seminaristas. Me asignaron 10 titulados del centro Quito con su respectivo código, teléfonos y en algunos casos dirección del domicilio o lugar de trabajo.

Los docentes investigados poseen las siguientes características:

- ❖ Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular menciones vigentes.
- ❖ Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- ❖ Docentes egresados en el período 2005-2010.

### 4.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

#### 4.3.1 Técnicas

La técnica utilizada es la observación directa para lo cual se obtuvo un listado de control y la codificación necesaria para analizar los datos, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y así poder describir y sostener el problema de investigación.

#### 4.3.2 Instrumentos

Los dos cuestionarios que se utilizó 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.
- ❖ Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

CATEGORIAS	CUESTIONARIO	CUESTIONARIO
Directivos	Titulados de la Escuela Ciencias de la Educación	Empleadores
	Preguntas No.	Preguntas No.
I- Caracterización sociodemográfica	1,2a,A1,A2,A3,A4	6,8,10,11
II. Situación laboral	2,2b,2c,d,4,4a,7,8,8a,14,15,16,17,21	
III. Contexto laboral	3,3a,5,6,9,10,11,12,13	1,2,3,4,5
IV. Necesidades de formación	18,19,20	7,9

## **4.4 Recursos**

### **4.4.1 Humanos**

Nómina de titulados encuestados

- 1) Amaguaña Bonilla Geovanna Elizabeth
- 2) Ambuludí Bustamante Martha Nohemí
- 3) Andrade Carrera Margaritha Judith
- 4) Araujo Aguirre Karina Anabel
- 5) Araujo Custodio Jimena Marlene
- 6) Arcos Hurtado Magaly Yadira
- 7) Arévalo Arroba Josefina Alexi
- 8) Arévalo Espinoza Elsy Janeth
- 9) Arias Jara Lilia Hortensia
- 10) Artieda Cajilema Mary Fabiola

### **4.4.2 Institucionales**

Nómina de directivos de las instituciones educativas

- 1) Artieda Cajilema Mary Fabiola “CENTRO EDUCATIVO BROTHER CENTER ARTIEDA”
- 2) Carolina María Quishpe Guagrilla “ESCUELA FE Y ALEGRÍA”

### **4.4.3 Materiales**

- Cuestionarios
- Encuestas
- Direcciones y teléfonos de los encuestados
- Esfero
- Filmadora
- Computadora
- Libros
- Revistas.

### **4.4.4 Económicos**

- ❖ Copias de las encuestas
- ❖ Adquisición de textos para consulta
- ❖ Búsqueda en Internet de algunos temas
- ❖ Costo de movilización al domicilio de los encuestados
- ❖ Impresión de las fotografías para adjuntos
- ❖ Copias de la tesis para revisión con la Doctora Avilés

- ❖ Anillado de las encuestas
- ❖ Anillado de los borradores del Trabajo de Investigación
- ❖ Empastado del Trabajo de Investigación original y copias

#### **4.5 Procedimiento**

Una vez que publicados en EVA la nómina de investigados les ubiqué telefónicamente indicándoles el motivo de mi llamada para acordar una cita personal de acuerdo a la disponibilidad de tiempo que ellos tuvieran para poder realizar las encuestas. Organicé las citas a fin de poner concurrir hasta los domicilios correspondientes y proceder con las mismas, tuve inconvenientes con tres titulados porque en el listado que me proporcionaron los números telefónicos no existían, para lo que fue necesario recurrir al centro Quito a pedir información de estas personas resultados porque por segunda ocasión esos números telefónicos no correspondían, asistí hasta la dirección del domicilio que constaba en el listado pero ya éstas personas no vivían ahí. Novedad que puse en conocimiento de la Doctora Avilés.

Localizados los titulados acudí hasta sus domicilios para poder encuestarlos lo que pude realizar sin ningún inconveniente, pudiendo incluso intercambiar experiencias sobre la realización del trabajo de investigación y sobre los motivos de no haber podido asistir aun a una maestría. Lo mismo ocurrió con los Empleadores-Directivos que me acogieron con amabilidad lo que me permitió entrevistarlos sin ningún inconveniente.

En cuanto a la elaboración del marco teórico fui revisando textos, revistas y artículos de internet para poder ir recabando la información, resaltando lo más importante para transcribir y continuar a la par del tiempo establecido para cada capítulo. Cabe indicar que a nivel de país existe poca información en cuanto a estadísticas y generalidades sobre docencia, por lo que en algunos temas se extrajo de otros países.

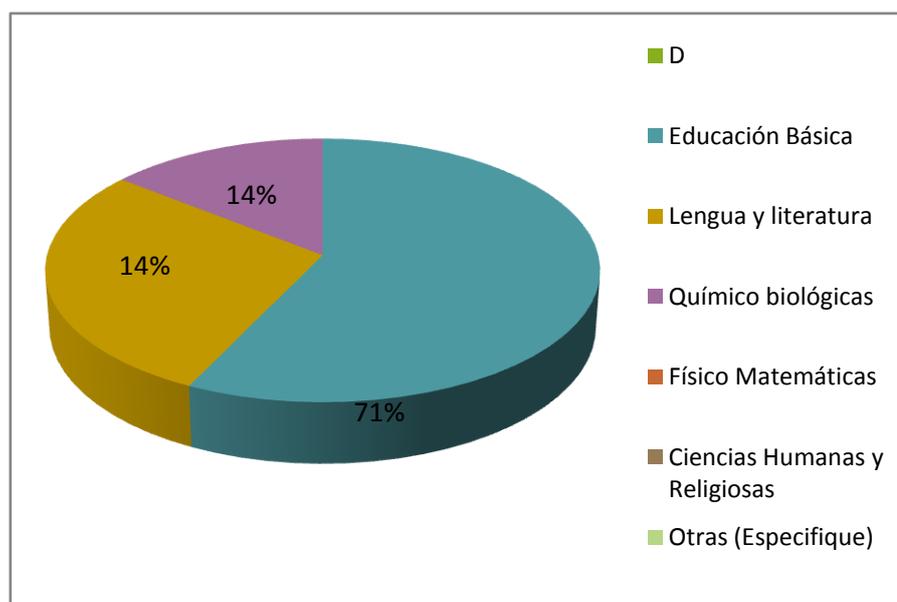
## 5. INTEPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

### 5.1 Caracterización sociodemográfica.

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?

Tabla No. 1

	nivel de pregrado	%
Educación infantil	0	0%
Educación Básica	5	71%
Lengua y Literatura	1	14%
Químico Biológicas	1	14%
Físico Matemáticas	0	0%
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0%
Otra Mención	0	0%
En otra Universidad	0	0%
No contesta	0	0%
	7	100%

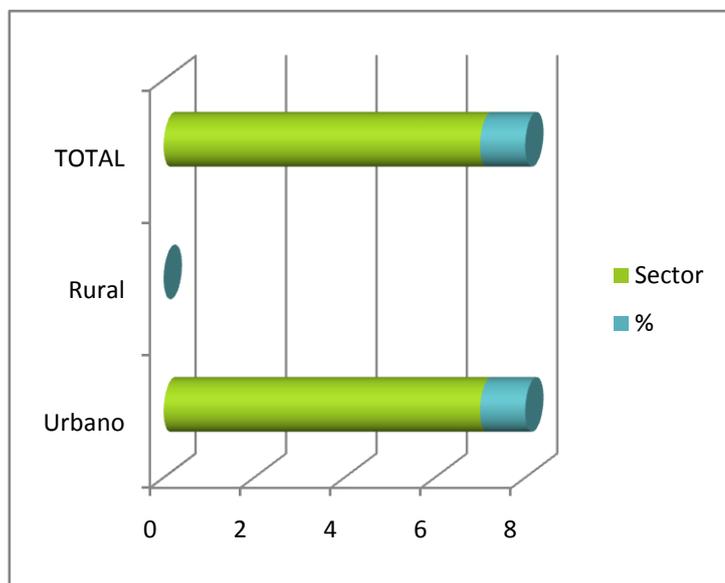


Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 2

	Sector	%
Urbano	7	100%
Rural	0	0%
TOTAL	7	100%



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

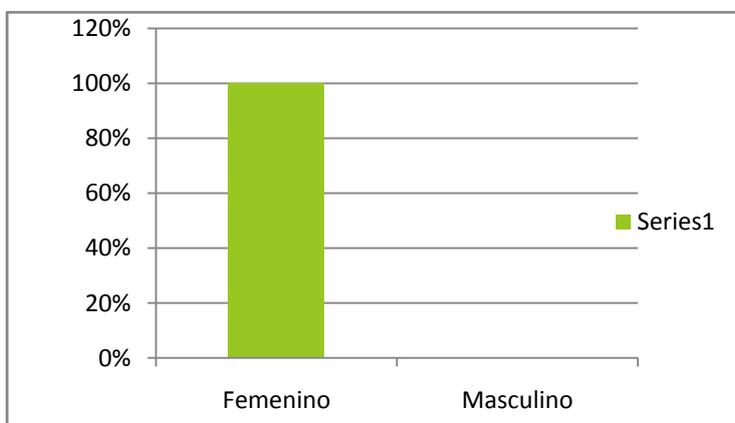
Autora: Verónica Endara

### A.1. Género

Tabla no. 3

Genero

	f	%
Femenino	7	100%
Masculino	0	0%
TOTALES	7	100%



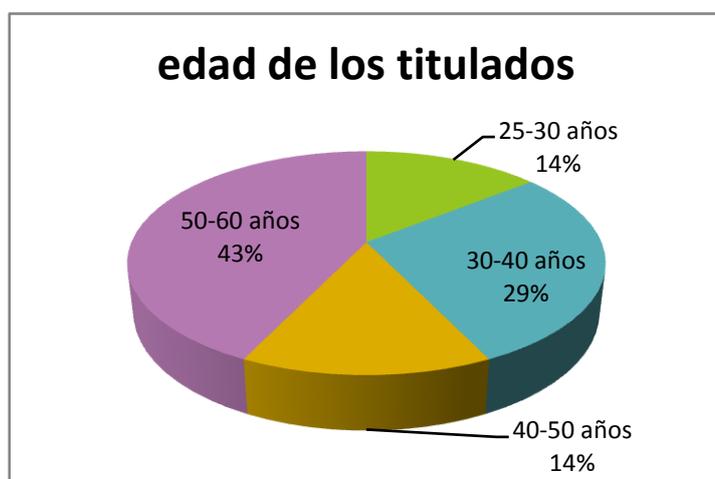
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

Tabla No. 4

A.2. Edad en años cumplidos

25-30 años	1	14%
30-40 años	2	29%
40-50 años	1	14%
50-60 años	3	43%
<b>TOTALES</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



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

A.3. Provincia de residencia: Pichincha todos

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado: Quito todos

#### Caracterización sociodemográfica

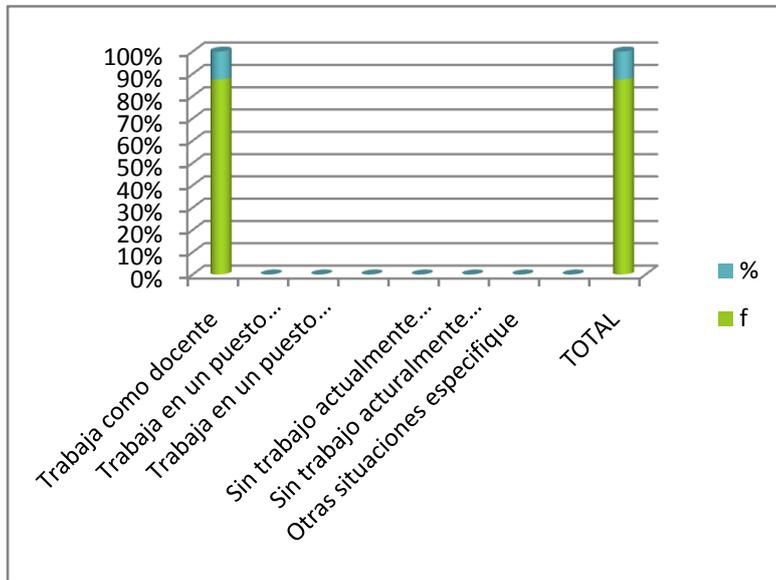
El 71 % de los titulados corresponde a la mención Educación básica, el 14 % Lengua y Literatura e igualmente Químico biológicas, el ciento por ciento trabaja en el sector urbano, todos trabajan como docentes, la totalidad de los investigados son de género femenino, el 57% de ellas está entre 40-50 años de edad y el 43 % entre 25 a 35 años de edad, todas residen en la ciudad de Quito mismo que ha sido su centro asociado durante su formación profesional.

## 5.2 Situación laboral

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

Tabla No. 5

	f	%
Trabaja como docente	7	100%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerector, asesor, coordinador)	0	0%
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0%
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente	0	0%
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0%
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como no docente	0	0%
Otras situaciones especifique	0	0%
TOTAL	7	100%

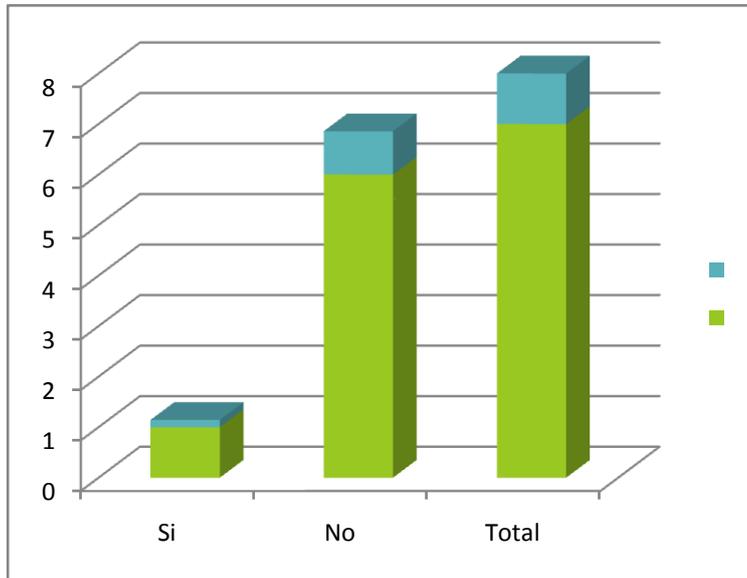


Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios para Titulados de la escuela de Ciencias de La Educación.  
 Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 6

	Trabajan como docentes	
Si	7	100%
No	0	0%
Total	7	100%

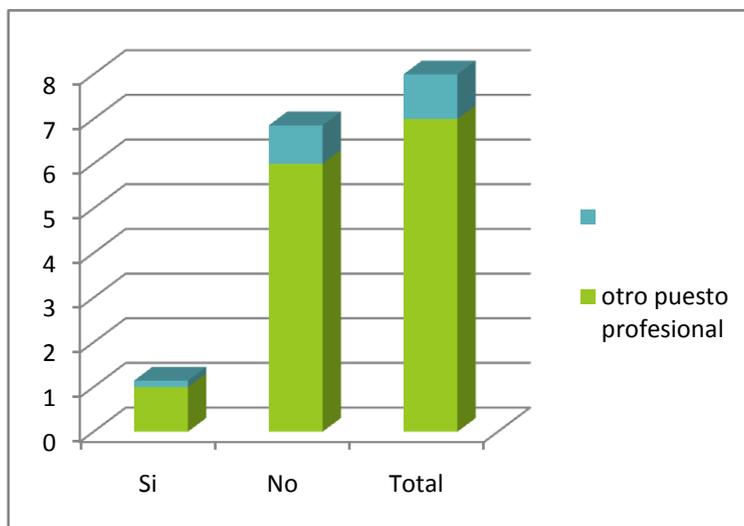


Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados de la escuela de ciencias de la Educación.  
 Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 7

	otro puesto profesional	
Si	1	14%
No	6	86%
Total	7	100%



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los

titulados de la escuela de ciencias de la Educación.  
 Autora: Verónica Endara

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

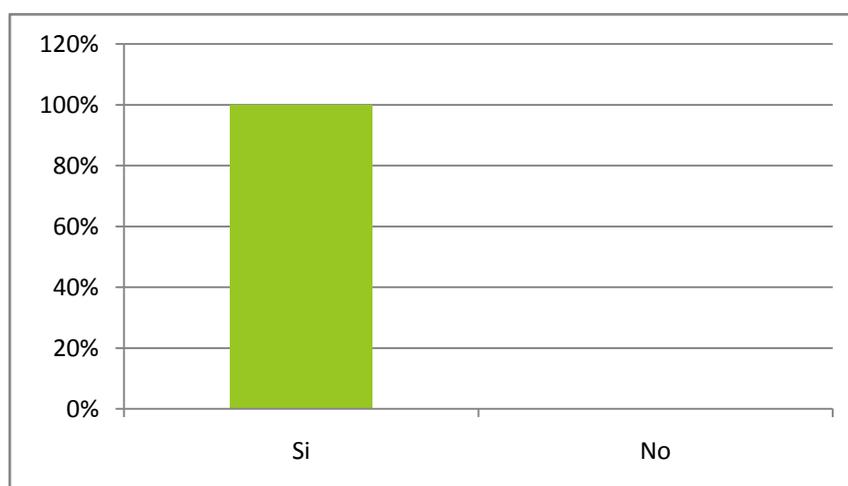
Tabla No. 8

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0%
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0%
Busca empleo sin restricciones de tipo de puesto de trabajo	0	0%
Continúa estudiando otra área de conocimiento Especifique	0	0%
Está tomando cursos de formación continua	0	0%
Otras situaciones especifique	0	0%
TOTAL	0	0%

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

Tabla No. 9

Trabaja en el área de su especialidad	F	%
Si	7	100%
No	0	0
TOTAL	7	100%



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.  
 Autora: Verónica Endara

P.4.a (En caso de respuesta afirmativa en P4 ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?)

Tabla No. 10

	f	%
Educación infantil	0	0%
Educación Básica	4	57%
Lengua y literatura	2	29%
Químico biológicas	1	14%
Físico Matemáticas	0	0%
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0%
Otras (Especifique)	0	0%
	0	0%
	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



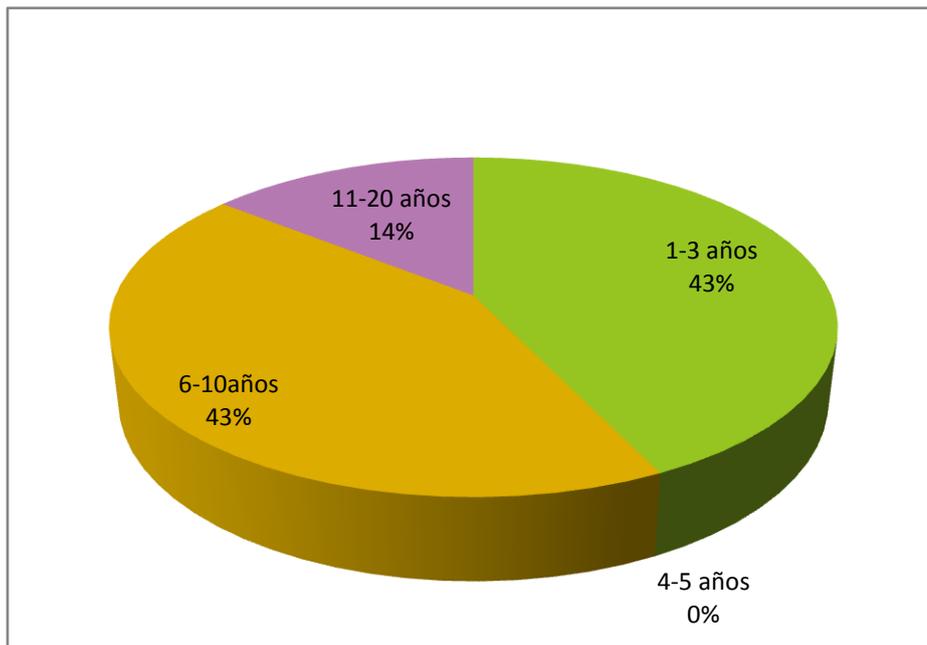
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

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?

Tabla No 11

Años		%
1-3 años	3	43%
4-5 años	0	0%
6-10años	3	43%
Totales	7	100%



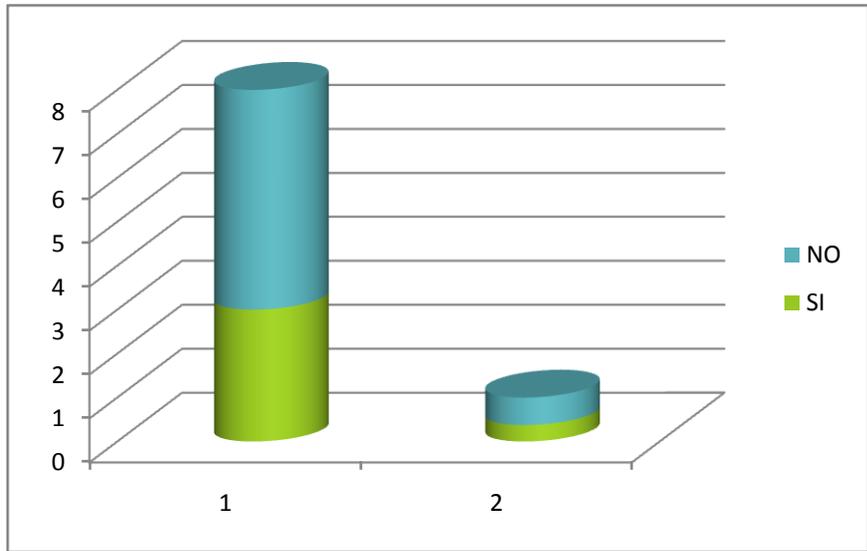
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 12

SI	3	38%
NO	5	63%
TOTALES	8	100%



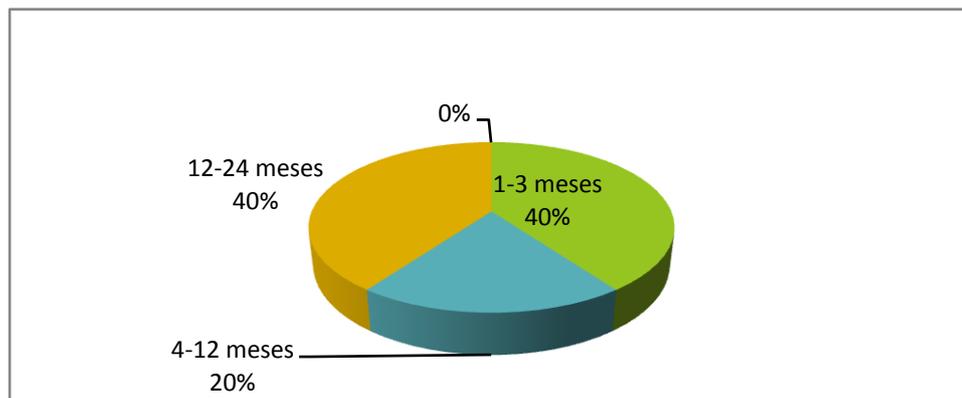
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

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

Tabla No 13

tiempo en el que consiguió empleo		%
1-3 meses	2	40%
4-12 meses	1	20%
12-24 meses	2	40%
		0%
Totales	5	100%



Fuente: Elaboración personal a partir de la obtención de datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
 Autora: Verónica Endara

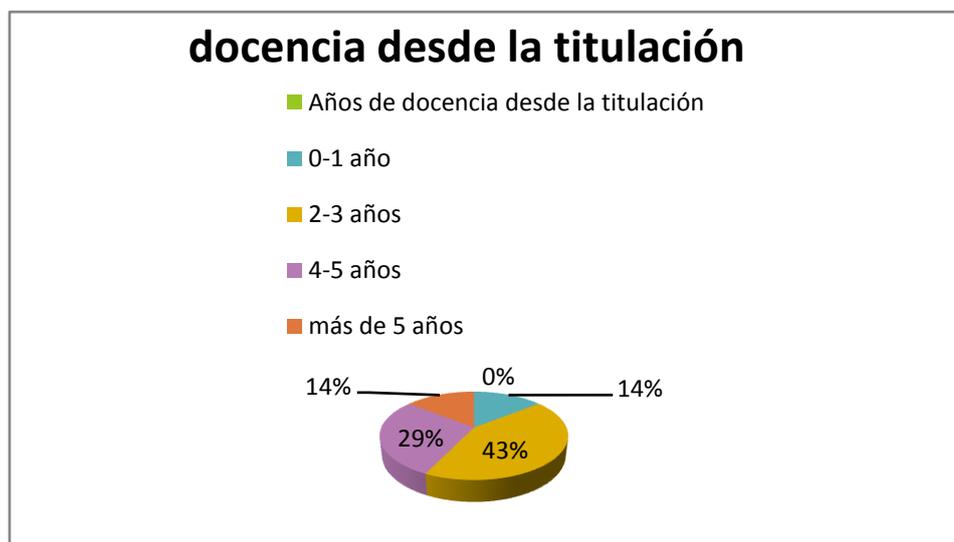
P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir empleo en un puesto de trabajo como no docente desde que obtuvo la titulación?

La única persona que trabaja como no docente debido a que la empresa donde labora es familiar se incorporó a ella desde que terminó la secundaria, es decir inmediatamente de haber cumplido sus dieciocho años de edad.

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

Tabla No. 14

Años de docencia desde la titulación		
0-1 año	1	14%
2-3 años	3	43%
4-5 años	2	29%
más de 5 años	1	14%
TOTAL	7	100%



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

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

Tabla 15

Tiempo de trabajo como no docente

	f	%
1-3 meses	1	14%
5-12 años	1	14%
Total	7	



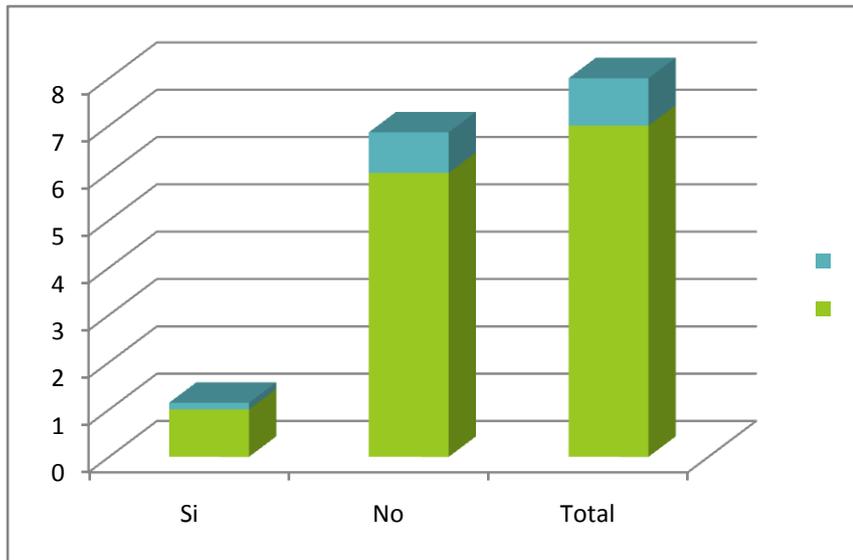
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 17

Su empleo demandó cambiar su residencia?	f	%
Sí	0	0%
No	7	100%
Total	7	100%

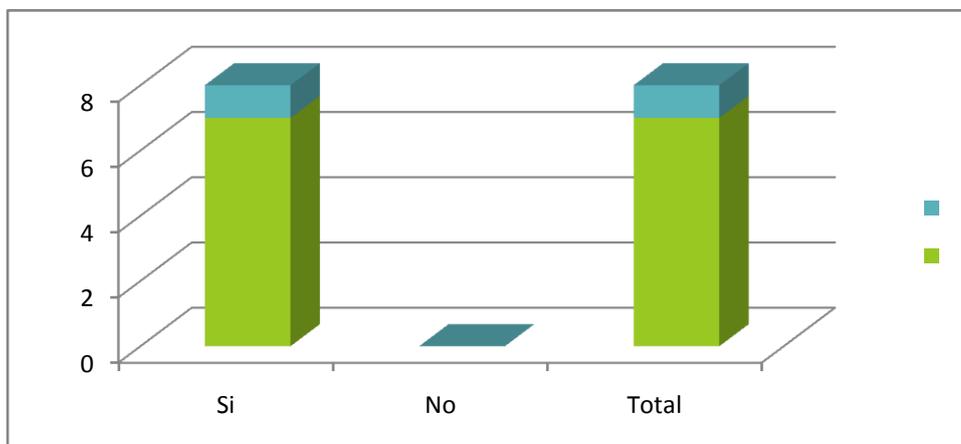


Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación.  
 Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 18

Su condición de vida luego de titularse mejoró?		
Si	7	100%
No	0	0%
Total	7	100%



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

### Situación Laboral

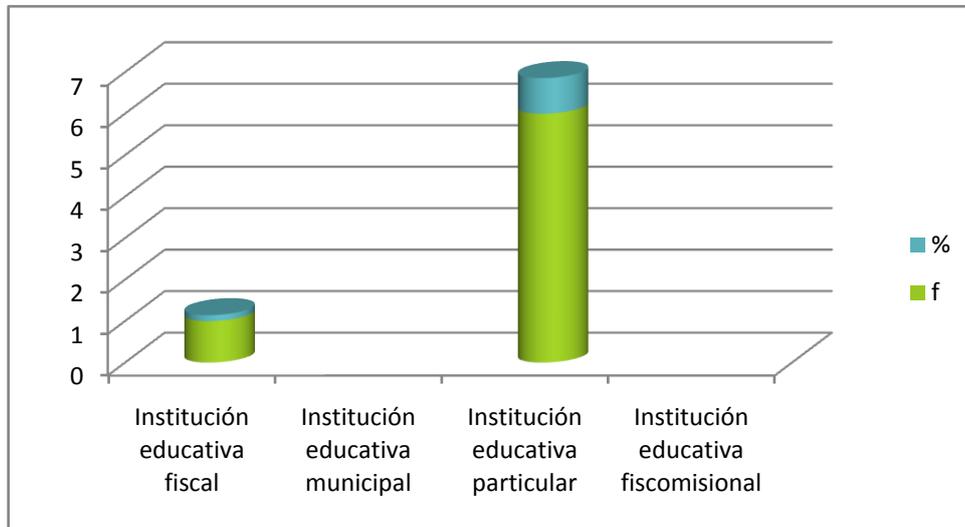
En este apartado el ciento por ciento trabaja como docente, de todas las personas entrevistadas solo una trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia, todas trabajan en el ámbito de su especialidad, el 47 % trabaja en el ámbito de Educación básica, el 29 % en Lengua y Literatura, y el 14 % en Lengua y Literatura lo que refleja una alta inserción de la mención de Educación Básica, un 43 % de las investigadas lleva ejerciendo la docencia de 6-10 años mismo porcentaje de 1-3 años y el 14 % labora ya 10 años. Un 38 % de ellas ya estaba trabajando como docente cuando inició sus estudios y un 63 % no lo que permite visualizar el gran interés de superación de la sociedad ecuatoriana por formarse, el 40 % de las investigadas tardó de uno a dos años en conseguir empleo lo que refleja que no es tan fácil ubicarse en la docencia, a ninguna de ellas demandó cambiar de lugar de residencia para insertarse en el ejercicio de su profesión. El ciento por ciento de las tituladas coincide en que su condición de vida mejoró notablemente desde que se titularon.

### 5.3. Contexto Laboral

Tabla No.19

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

	F	%
Institución educativa fiscal	1	14%
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	6	86%
Institución educativa fisco-misional		
Total	7	100%



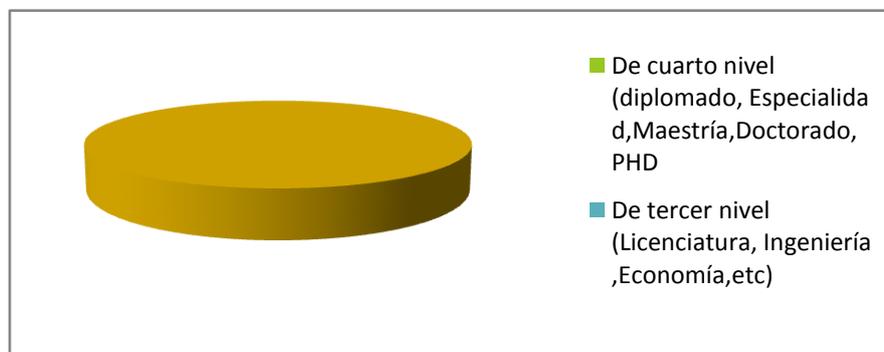
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

Tabla No.20

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

	f	%
Inicial	0	0%
Básico	5	71%
Bachillerato	2	29%
Superior		
Total	7	100%



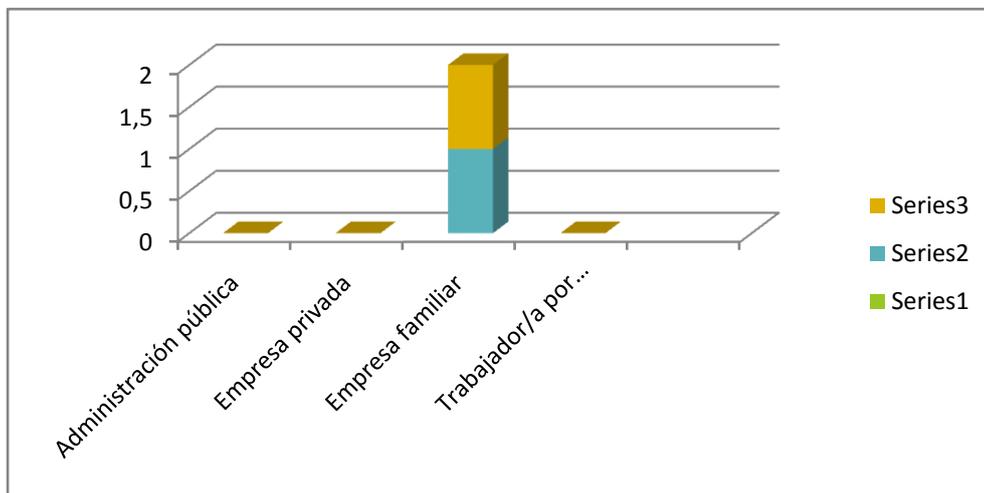
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

Tabla No. 21

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

	f	%
Nombramiento	0	0%
Contrato indefinido	6	86%
Contrato ocasional	1	14%
Reemplazo	0	0%
Otras (especifique)		
<b>TOTALES</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



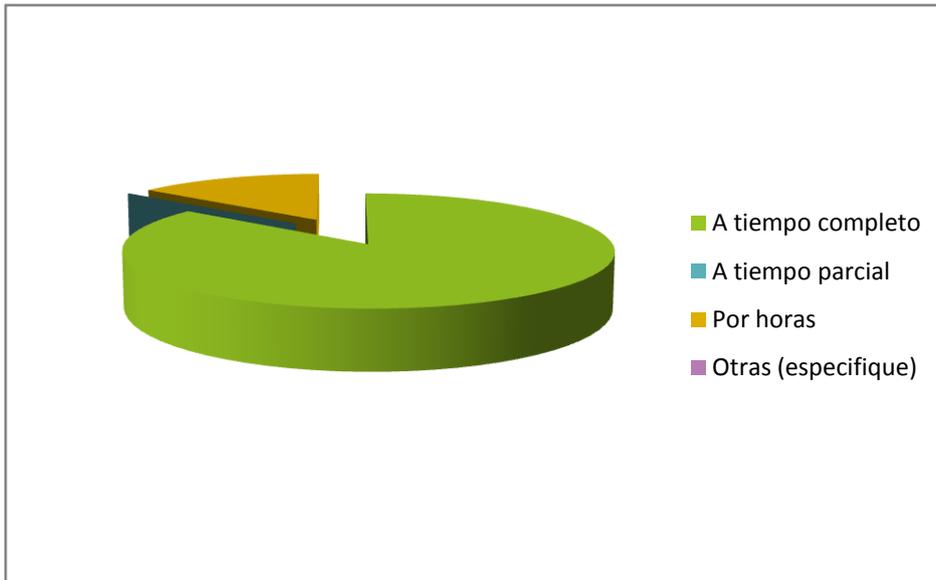
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

Tabla No. 22

P.6 ¿La relación laboral es / era?

	f	%
A tiempo completo	6	86%
A tiempo parcial	0	0%
Por horas	1	14%
Otras (especifique)		
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>



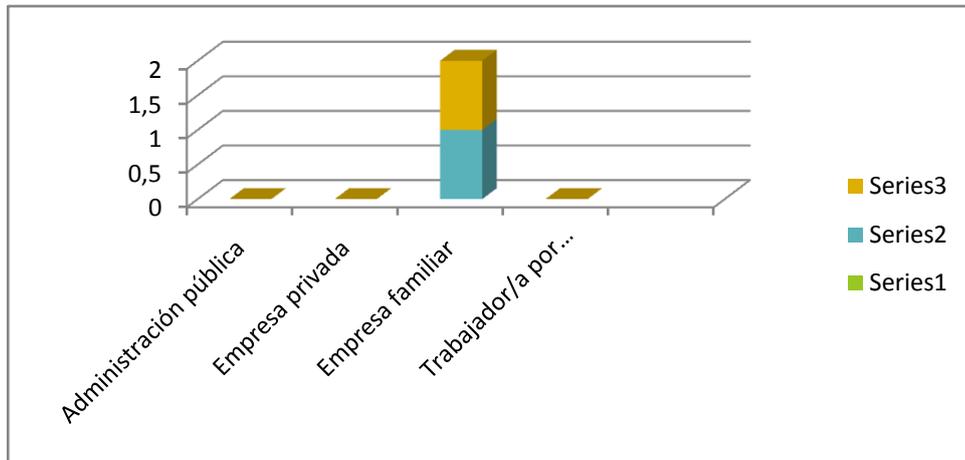
Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

Tabla No. 23

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

	f	%
Administración pública	0	0%
Empresa privada	0	0%
Empresa familiar	1	100%
Trabajador/a por cuenta propia	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

### Contexto laboral

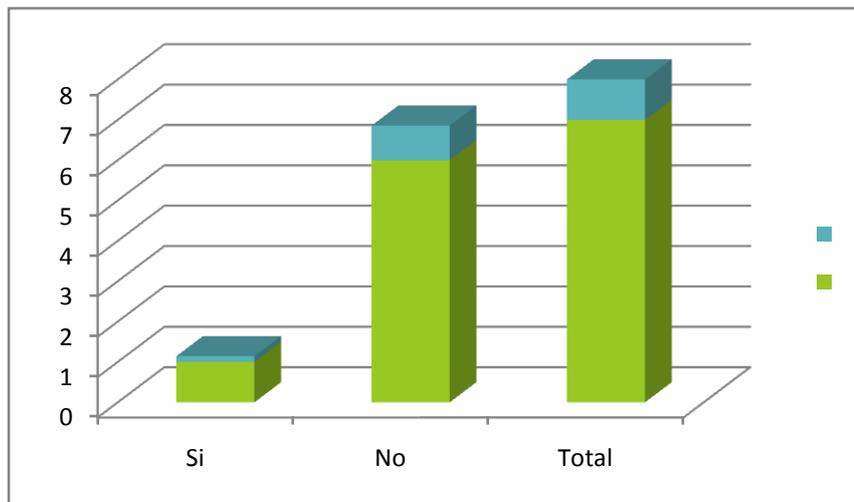
El 90 % de las encuestadas trabaja en instituciones educativas particulares, mismo porcentaje que se puede evidenciar en el nivel donde se desempeñan en las instituciones educativas es de nivel básico, el ciento por ciento de ellas mantiene una relación laboral con contrato indefinido, mismo porcentaje para su desempeño a tiempo completo, para el caso de la única persona que actualmente trabaja en un puesto no docente, la empresa donde se desarrolla corresponde a empresa familiar, donde por su puesto no se exige ninguna titulación evidentemente el tipo de relación laboral es indefinida, se desempeña ahí por horas el tiempo que labora ahí es ocho años.

### 5.4 Necesidades de formación

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

Tabla No. 24

Habla otra lengua		
Si	1	14%
No	6	86%
Total	7	100%

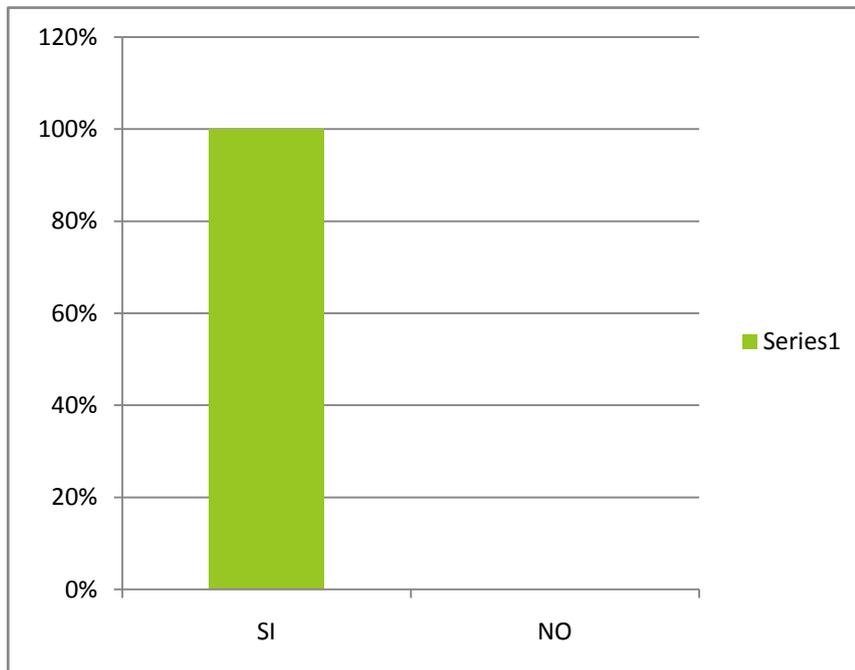


Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los titulados de la escuela de Ciencias de La Educación.  
 Autora: Verónica Endara

P.19 Maneja la informática a nivel de usuario?

TABLA No. 25

Manejan la informática		
SI	7	100%
NO	0	0%
TOTAL	7	100%



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en las encuestas a los titulados de la Escuela de ciencias de la Educación.

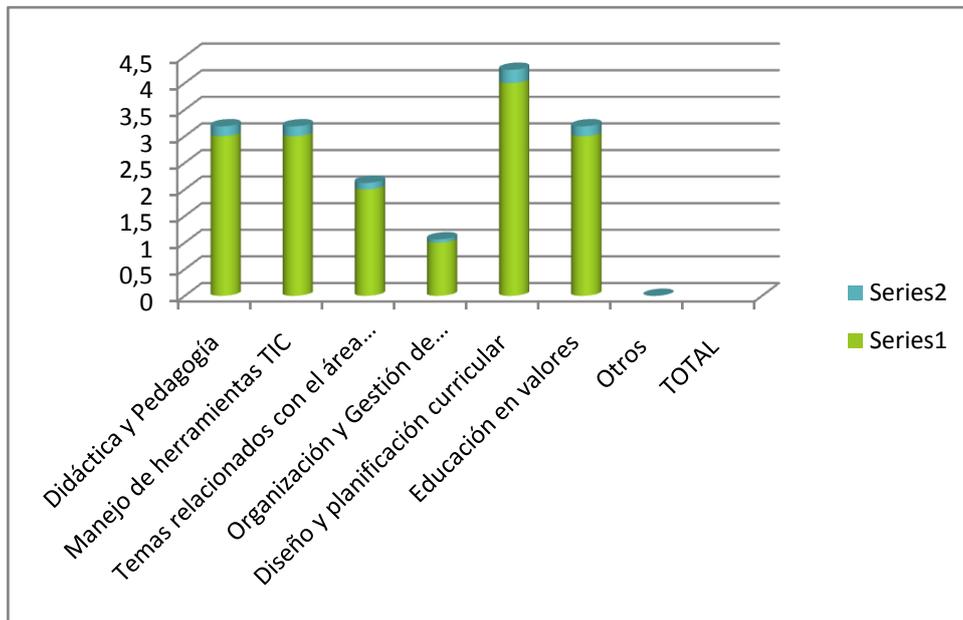
Autora: Verónica Endara

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

Tabla No. 26

Cursos de capacitación que requiere

Didáctica y Pedagogía	3	19%
Manejo de herramientas TIC	3	19%
Temas relacionados con el área de formación	2	13%
Organización y Gestión de Centros educativos	1	6%
Diseño y planificación curricular	4	25%
Educación en valores	3	19%
Otros	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en las encuestas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.  
 Autora: Verónica Endara

### Necesidades de Formación

Este apartado tiene una gran importancia porque se puede acotar el eminente interés por la actualización profesional que tienen los titulados en todos los ítems citados y a los que quisieran acudir de forma inmediata, pues la poca o escasa capacitación que existe actualmente no abastece la cantidad de docentes interesados en estos cursos, lo que no permite acceder a ellos.

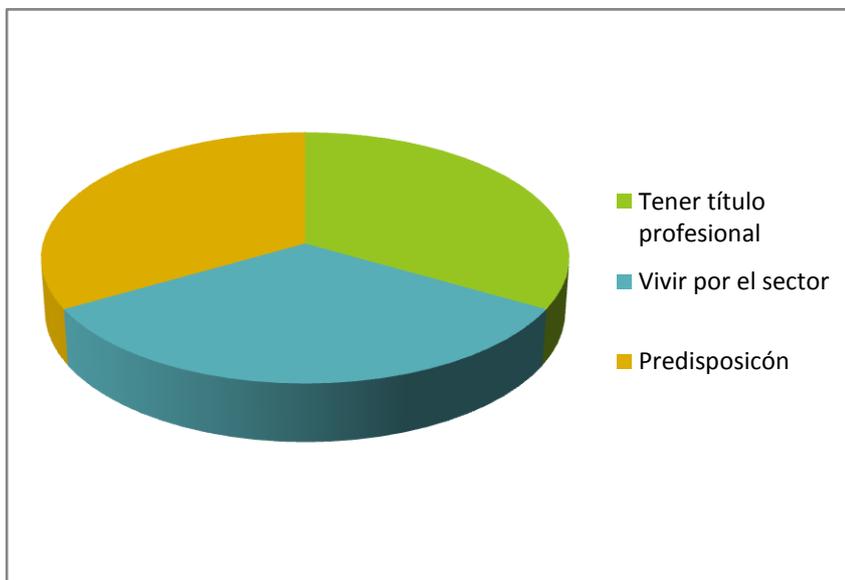
Como sugerencia se indicó la posibilidad de incluir en el pensum de estudio el idioma quichua e inglés como complemento a su capacitación, y a pesar de que el ciento por ciento de los encuestados sí conoce la informática les gustaría participar de las nuevas técnicas TIC, muy necesarias en la actualidad donde estamos prácticamente tecnificados.

## CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

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

Tabla No. 26

Tener título profesional	2	100%
Vivir por el sector	2	100%
Predisposición	2	100%

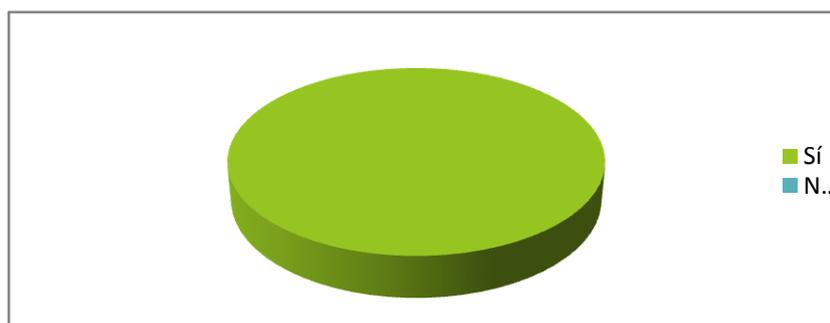


Datos obtenidos de la encuesta realizada a las instituciones educativas donde laboran los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Autora: Verónica Endara

2. Durante el último año ¿Ha recibido solicitudes de empleo en la Institución Educativa?

Tabla No. 27



Datos obtenidos de la encuesta realizada a las instituciones educativas donde laboran los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

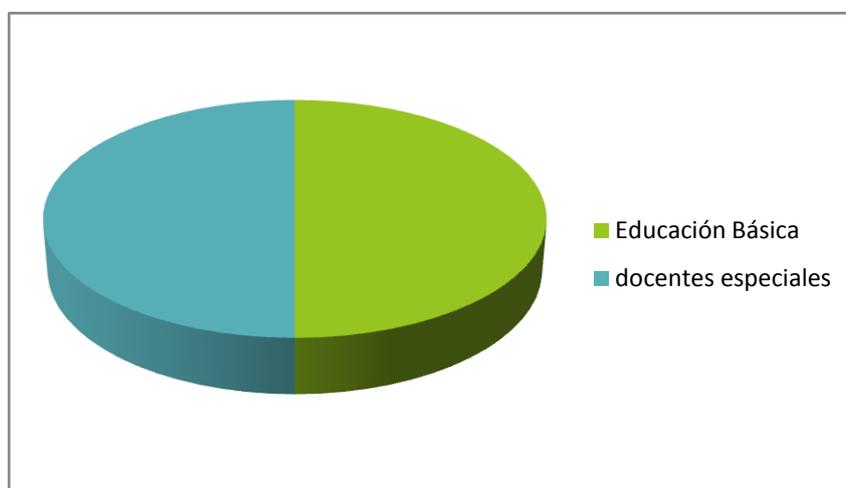
Autora: Verónica Endara

3. Requiere de más personal docente?

a) En caso de respuesta afirmativa, señale el nivel y el ámbito del conocimiento.

Tabla No.33

Educación Básica	1
docentes especiales	1



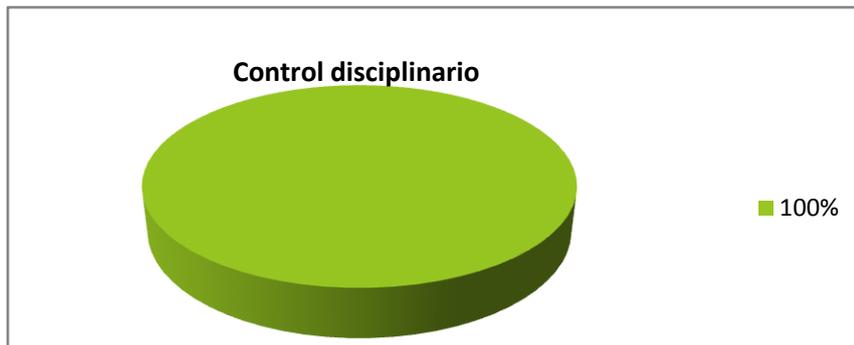
4. Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y de los que recién ingresan a la institución educativa?

Tabla No.34

	Mejor control disciplinario	Conocimientos actualizados
Docentes con experiencia	2	
Docentes que recién ingresan		2

Las dos instituciones coinciden en que los docentes con experiencia controlan mejor la disciplina de los alumnos, pero los docentes que recién ingresan tienen conocimientos más actualizados por lo que es más fácil adaptarlos a los requerimientos de la institución

Docentes con experiencia	100%
Control disciplinario	2

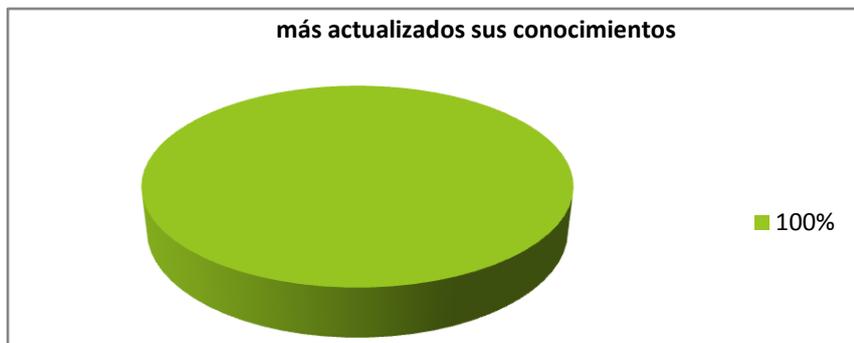


Docentes que recién ingresan

100%

Más actualizados en conocimientos

2



Datos obtenidos de las encuestas realizadas a las instituciones educativas donde laboran los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Autora: Verónica Endara

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

a) En caso de respuesta afirmativa. ¿cuáles?

Sí las siguientes:

- Planificación curricular
- Perfil del docente
- Código de convivencia
- Capacitación de editoriales.

6. Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos.
- ✓ Seguro médico privado
  - ✓ Uniformes
7. Cuáles son los valores que, según usted, favorecen a un buen desempeño laboral?
- Disciplina
  - Compañerismo
  - Puntualidad
  - Eficiencia
  - Planificaciones correctas y adecuadas
8. Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- Que sean dinámicos
  - Predisposición para trabajar
  - Conocimientos adecuados
  - Ejercen la docencia por vocación
9. En torno a la tarea que ejecuta el docente. Qué actividades realiza el personal de la institución? (graduados en la UTPL)
- Profesoras de tercero de básica
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisor de campos de acción, alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbelas: (graduados en la UTPL)
- Supervisora de campos de acción
  - Coordinación pedagógica

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

a) En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

Sí

- ✓ Danza
- ✓ Bisutería
- ✓ Cristianismo

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

La investigación concluye con la satisfacción de conocer que los titulados en un ciento por ciento se encuentran inmersos en el ámbito laboral Ecuatoriano lo que me permitió evidenciar la importancia de la eficacia de la formación que recibimos de la Universidad lo que ha facilitado a todas los docentes de la UTPL laborar en las instituciones educativas del país sin ningún inconveniente.

Todos los titulados se encuentran ejerciendo su profesión para la que se prepararon tanto en instituciones fiscales como particulares, en alto porcentaje con muchos años de servicio manteniendo la estabilidad, particularidad que pone de manifiesto su capacidad de desempeño.

El ciento por ciento de los docentes investigados corresponde a Ciencias de la Educación mención Educación Básica lo que evidencia el grado de preferencia educacional que actualmente existe en la docencia nacional y la posibilidad de saturación de esta mención y de apertura de otras menciones como música, inglés, computación como se mencionó en una de las instituciones educativas encuestadas.

Los contratos indefinidos han sido la característica clara de la relación laboral en contexto institucional lo cual reafirma la aceptación y capacidad de los docentes de la UTPL, así mismo el interés de asistir a capacitaciones constantes.

Existe una marcada tendencia de manejo de la informática y la necesidad prioritaria de acceder a aprender una lengua adicional al español con interés del quichua y el inglés.

Es gratificante saber que la condición de vida de los titulados investigados ha mejorado con la obtención del título tanto en su vida personal cuanto más en lo profesional aún más ahora cuando existen cambios y requisitos para el ingreso a un centro educativo como es el de poseer título profesional en docencia.

En torno al marco teórico investigado he podido conocer sobre temas de suma importancia que me han enriquecido como futura docente y en los que pude aclarar algunas inquietudes e informarme acerca de las leyes que rigen la docencia y que actualmente están siendo modificadas para mejorar la situación actual y que contiene incentivos, evaluaciones y mejoras a la calidad y excelencia académica.

## 6.2 Recomendaciones

El grupo que me asignaron investigar en su totalidad se encuentra laborando, pero debe existir titulados que no estén ejerciendo la profesión, para los que sugiero que la Universidad podría hacer seguimiento a través de las Escuelas de Educación tomando como base los datos estadísticos que hemos recolectado para saber que porcentaje de titulados no está laborando y poder contar con un espacio “para aspirantes a emplearse en instituciones que tengan relación con la misión humanística de la Universidad”.

Se debería incluir en el pensum de estudios de Ciencias de la Educación el idioma quichua que es parte de nuestra identidad nacional e inglés como idioma universal.

Buscar la forma de motivar a los titulados a continuar capacitándose con cursos de actualización permanente de interés colectivo, sugiero Diseño y Planificación Curricular de forma más práctica, factor sumamente importante y de igual trascendencia al igual que incrementar el número de horas de práctica en el pénsum de estudio a futuro.

Mayor difusión de postgrados, con más variedad para Ciencias de la Educación, Maestrías en las especialidades de:

- ✓ Educación infantil.
- ✓ Ciencias Humanas y religiosas
- ✓ Químico biológicas
- ✓ Físico Matemáticas
- ✓ Lengua y Literatura

Buscar la forma de bajar los costos de una maestría o un postgrado, factor primordial para que el gran porcentaje de titulados que aún no lo tiene, pueda acceder ya teniendo como fortaleza la modalidad a distancia, porque el factor tiempo para realizarla en otras Universidades también influye, y en esto coinciden todos los titulados, sería la razón por la cual ninguno de ellos haya obtenido la maestría aun, y sabemos que la UTPL acreedora de calificación A tomará en cuenta esta sugerencia

muy necesaria para la continuidad de sus titulados pedido de mis encuestados de que se haga realidad lo más pronto posible.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### a) Textos:

- ❖ Delors, J. (1996) La Educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana
- ❖ Eyssautier de la Mora, Maurice (2001) Metodología de la Investigación
- ❖ Pérez Fernández, Miguel (1999) Manuales de Educación
- ❖ Vaillant, Denise (2004) Construcción de la Profesión docente en América Latina, Québec Montreal

### b) Revistas:

- ❖ Macha Ana Lucía ISSN (2005), Revista PRELAC, Protagonismo docente en el cambio Educativo, Volumen 1, 193 págs.
- ❖ Sánchez Manuel Marín/ Teruel María Pilar, (2004), REDALYC, La formación del docente universitario, vol. 18, número 002, pág 137-151.
- ❖ Fernández Tejada José, (2000), Competencias Profesionales, HERRAMIENTAS, núm. 56, pp.20-30 y núm. 57, pp.8-14.

### c) Capítulo o artículo en libro:

- ❖ Maurice Tardif, (1999) Los saberes del docente y su desarrollo profesional.
- ❖ Fernández Pérez Miguel, (1999) La profesionalización del docente: perfeccionamiento, investigación del aula, análisis de la práctica, Edición España siglo XXI.

### d) Documentos electrónicos

- ❖ Zabalza, Miguel Angel, (2006), Competencias profesión, Editorial Narcea, disponible en: [www.elportaldelainnovacion.ec](http://www.elportaldelainnovacion.ec)

- ❖ Avrille de Vollmer, (1999), Argentina, Nuevas demandas a la Educación y la profesionalización de los docentes, Editorial Mendoza, disponible en:  
[www.rieoie.org/oievirt/rie.htm](http://www.rieoie.org/oievirt/rie.htm)
- ❖ Gagne, Teoría de aplicación condiciones de enseñanza y aprendizaje, disponible en:www.Shideshare. (2010)
- b) Artículos en publicaciones electrónicas

Figuras gráficos e ilustraciones

Gráfico 1 (Navarro, JC, 2002 y Liang, x 2003)

## **8. ANEXOS**

ANEXO 1: Cuestionario 1 Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

ANEXO 2: Cuestionario 2 Autoridades de las Instituciones Educativas.

ANEXO 3: Formato datos generales de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

ANEXO 4: Formato datos encuestados cuestionario 1

ANEXO 5: Formato datos encuestados cuestionario 2

ANEXO 6: Fotografías encuestados

ANEXO 7: Solicitud a instituciones Empleadores-Directivos.



**ENCUESTA PARA AUTORIDADES DE LAS**

Código del titulado

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**(RECTOR/ VICERECTOR/COORDINADOR ACADEMICO)**

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

El documento fue tomado de la ANECA 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 el ámbito de conocimiento

NIVEL

AMBITO DE CONOCIMIENTO

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

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

CON EXPERIENCIA

DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN

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

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

SI

NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

---

---

---

6. Qué 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 de la UTPL).**

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

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

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

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

**SI**

**NO**

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

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

**Gracias por su colaboración**



**CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA** código titulado  
**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 UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA y adaptado al contexto nacional por el equipo de planificación 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 que finalizó?**

PREGRADO		
MENCION	AÑO DE FINALIZACION	
• . Educación Infantil.....	.....	1
• . Educación Básica.....	.....	2
• . Lengua y Literatura.....	.....	3
• . Químico Biológicas.....	.....	4
• .Físico Matemáticas.....	.....	5
• . Ciencias Humanas y Religiosas.....	.....	6
• . Otras/mención (Especifique).....	.....	7
• . En otra Universidad(especifique).....	.....	8

<b>POSTGRADO (Maestría/Doctorado PhD)</b>	1
• . Maestría en gerencia y Liderazgo Educativo.....	2
• . Maestría en Pedagogía.....	3
• . Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	4
• . Otro postgrado (Especifique cuál).....	5
• . En otra universidad(Especifique).....	6
<b>Especialidad/ diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría.</b>	
• Especialidad (especifique). .....	
• Diplomado (especifique).....	2
• En otra universidad (especifique).....	3
• No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4
.	

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

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

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

• Urbano.....	1
• Rural.....	2

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

• SI.....	1
• NO.....	2

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

• SI.....	1
• NO.....	2

**P.2.d En caso de estar desempleado, cuál de las siguiente alternativas se ajusta mejor a su situación actual?.**

• Prepara carpetas para trabajar como docente.....	1
• Busco empleo como docente sin preparar carpeta para concurso de méritos.....	2
• Busca empleo sin restricciones de 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 que tipo de institución desarrolla/ desarrollaba su trabajo?**

• Institución Educativa Fiscal.....	
• Institución Educativa Municipal.....	2
• Institución Educativa Particular.....	3
• Institución Educativa Fisco-misional.....	4
.	

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

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

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

• SI.....	1
• NO.....	2

**P.4.a En caso de respuesta afirmativa en P4. En qué ámbito ejerce o ejercía?**

• Educación Infantil.....	1
• Educación básica.....	1
• Lengua y Literatura.....	2
• Químico Biológicas.....	3
• Físico Matemáticas.....	4
• Ciencias Humanas y Religiosas.....	5
• Otras/ (especifique).....	6

**P.5 Que 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 o 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 En caso de que la respuesta sea negativa en P7 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 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 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

• Otro (Especifique).....	4
---------------------------	---

**P.13 Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en el 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 total ha trabajado 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 su 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

• Otro (Especifique).....	5
• No.....	6

**P.19 Maneja la información a nivel de usuario?**

• SI (Word, excel, Power point, Access, Paint, del Internet: correo electrónico, yahoo, gmail.etc	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 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 información (especifique)	3
• Organización y gestión de centros educativos	4
• Diseño y planificación curricular	5
• Educación en valores	6
• Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo de 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 CLASIFICACION**

• Hombre.....	1
• Mujer.....	2

**A.2 Edad en años cumplidos.....**

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

**A.3 Centro asociado donde estuvo matriculado.....**

**Gracias por su colaboración**



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

**DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO  
(RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)**

Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:  
Cargo que ocupa el encuestado:

Tipo de establecimiento educativo:

Fiscal [ 1 ]	
Particular [ 2 ]	
Fiscomisional [ 3 ]	

**DATOS DEL SEGUNDO ENCUESTADO  
(RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)**

Nombre de la Institución a la que pertenece el Encuestado:  
Cargo que ocupa el encuestado:

Tipo de establecimiento educativo:

Fiscal [ 1 ]	
Particular [ 2 ]	
Fiscomisional [ 3 ]	

PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )	
	1	2			
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?				En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?	
3. ¿Requiere de más personal docente?				NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?				a. 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)				a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	

PREGUNTAS	SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i> )	
	1	2			
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?				En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?	
3. ¿Requiere de más personal docente?				NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?				CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?				a. 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)				a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	



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

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
AZU1						
AZU2						
AZU3						
AZU4						
AZU5						
AZU6						
AZU7						
AZU8						
AZU9						
AZU10						
AZU11						
AZU12						
AZU13						
AZU14						
AZU15						
AZU16						
AZU17						
AZU18						
AZU19						
AZU20						