



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**TEMA:**

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.**

Estudio realizado en la ciudad de Calceta, Provincia de Manabí en el año 2011”.

Tesis de Grado previo a la obtención del Título de  
Licenciado en Ciencias de la Educación

**AUTORA:**

**INTRIAGO COOL MARÍA ANTONIETTA**

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**Mg. Fabián Jaramillo Serrano**

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

**Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez**

**CENTRO UNIVERSITARIO CALCETA**

**2011**

**CERTIFICACIÓN**

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez,

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA ESCUELA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

**CERTIFICA:**

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

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

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

(f) \_\_\_\_\_  
C.I. 1311713489



**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 autora.

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

C.I. 1311713489

## **DEDICATORIA**

Con profundo afecto dedico esta disertación escrita a mis padres Prof. Ramón Intriago Mera y Prof. Mariana Cool García, a mis hermanas Eugenia y Fernanda y a todos quienes me consideran y estiman.

## **AGRADECIMIENTO**

Con grato sentimiento, agradezco a la Universidad Particular de Loja, a la Escuela de Ciencias de la Educación, a mi Director de Tesis, a mi familia que son el soporte diario de mi vida y que han sido protagonistas en mis triunfos, a ellos mi agradecimiento de corazón.

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA .....	ii
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
AUTORÍA:.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO .....	6
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE .....	6
3.1.1. Formación Inicial y formación continua. ....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional. ....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza – aprendizaje.....	11
La Educación. ....	14
La enseñanza.....	15
El Aprendizaje. ....	16
3.1.4 El género y profesión docente. ....	17
La perspectiva de género .....	19
3.1.5. SÍNTESIS .....	19
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	20
3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA .....	21
3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACION DE CALIDAD. ....	22
3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS, CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DIRECCIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA, SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO .....	25
3.2.4 POLITICAS MICRO, INSTITUCIONALES .....	27
3.2.5 SINTESIS .....	27
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	29
3.3.1 DEFINICIÓN .....	30
3.3.2 COMPETENCIA PROFESIONALES.....	31

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACION PARA EL SIGLO XXI. ....	34
Aprender a conocer.....	35
Aprender a hacer.....	36
Aprender a vivir juntos .....	36
Aprender a ser.....	37
3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.....	37
3.3.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR .....	38
3.3.6 SINTESIS.....	40
4. METODOLOGÍA.....	43
4.1. Diseño de la investigación.....	43
4.2. Participantes de la investigación.....	43
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	43
4.3.1. Técnicas .....	43
4.3.2. Instrumentos .....	43
4.4. Recursos .....	44
4.4.1. Humanos.....	44
4.4.2. Institucionales.....	44
4.4.3. Materiales .....	44
4.4.4. Económicos .....	44
4.5. Procedimiento.....	44
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	47
CUADRO Y GRÁFICO No. 1 .....	47
CUADRO Y GRÁFICO No. 2.....	48
CUADRO Y GRÁFICO No. 3 .....	49
CUADRO Y GRÁFICO No. 4.....	50
CUADRO Y GRÁFICO No. 5 .....	51
CUADRO Y GRÁFICO No. 6.....	51
CUADRO Y GRÁFICO No. 7 .....	52
CUADRO Y GRÁFICO No. 8.....	52
CUADRO Y GRÁFICO No. 9 .....	53
CUADRO Y GRÁFICO No. 10.....	53
CUADRO Y GRÁFICO No. 11 .....	54
CUADRO Y GRÁFICO No. 12.....	54



CUADRO Y GRÁFICO No. 13 .....	55
CUADRO Y GRÁFICO No. 14.....	55
CUADRO Y GRÁFICO No. 15 .....	56
CUADRO Y GRÁFICO No. 16.....	56
CUADRO Y GRÁFICO No. 17 .....	57
CUADRO Y GRÁFICO No. 18.....	57
CUADRO Y GRÁFICO No. 19 .....	58
CUADRO Y GRÁFICO No. 20.....	58
CUADRO Y GRÁFICO No. 21 .....	59
CUADRO Y GRÁFICO No. 22.....	60
5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA .....	61
5.2. SITUACION LABORAL.....	61
5.3. CONTEXTO LABORAL.....	62
5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN .....	64
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	65
6.1. CONCLUSIONES.....	65
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
8. ANEXOS.....	69
ANEXO No. 1 .....	69
ANEXO No.2 .....	70
ANEXO No. 3 .....	76

## RESUMEN

En toda actuación humana, se proyecta una acción educativa en la que se adquieren experiencias o se perfeccionan las ya adquiridas. Para que se dé el proceso de educación se requieren dos componentes: el educador – mediador y el educando – actor; el primero es quien acompaña, orienta y guía las actividades, y el segundo, es un participante activo de su crecimiento personal.

El tema de Tesis “Situación Laboral de Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación” representa una propuesta importante y novedosa, como un primer indicador que permita contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores, con el fin de determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial.

El trabajo está estructurado en tres capítulos del Marco Teórico, un capítulo para la Metodología, un capítulo para Interpretación, Análisis y Discusión de los Resultados y un capítulo de Conclusiones y Recomendaciones.

El Capítulo I del Marco Teórico, hace referencia a la Situación Laboral docente en la que se incluye la Formación inicial docente y formación continua; La contratación y la carrera profesional; Las condiciones de enseñanza aprendizaje, El género y la profesión docente; lo que ha permitido proyectar la Situación Laboral de los Docentes en el Ecuador y en especial de los Egresados de la UTPL.

El Capítulo II del Marco Teórico, contiene las categorías fundamentales del Contexto Laboral, en el que se analiza el Entorno Educativo y la Comunidad educativa; la demanda de Educación de calidad, Las políticas educativas a nivel nacional y las políticas institucionales. La educación es un derecho humano

fundamental garantizado en la Constitución de la república y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos. Son titulares del derecho a la educación de calidad, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.

El capítulo III del Marco Teórico, comprende las Necesidades de Formación Docente que incluye las Competencias profesionales, los cuatro pilares de la educación para el Siglo XXI dados por la UNESCO, Competencias profesionales docente y la Necesidades de formación en el Ecuador. Los cuatro pilares básicos de la educación para el siglo XXI, aportados por la UNESCO para alcanzar una formación integral de los educandos que incluye Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

El capítulo IV abarca la metodología implementada en la investigación que incluye las Técnicas e Instrumentos de la Investigación y los Recursos que se han utilizado.

El capítulo V contiene la Interpretación, Análisis y discusión de los Resultados, con los cuadros y gráficos de cada pregunta y el análisis de la Caracterización demográfica, Situación Laboral, Contexto laboral y necesidades de Formación.

En el capítulo VI se incluyen las Conclusiones y Recomendaciones; en el capítulo 7 constan las Referencias Bibliográficas y al final en el capítulo VIII están los Anexos de tema de tesis.

## INTRODUCCIÓN

Si bien la instrucción expresa el nivel cultural del individuo; es decir, el dominio de conocimientos y habilidades en función de las capacidades del intelecto y para alcanzar una conducta instrumental en la vida. Educar es mucho más que instruir, es preparar al hombre en un sentido más amplio, de forma integral, donde se incluyan el desarrollo de los sentimientos y la voluntad, para lograr actuaciones correctas en constante perfeccionamiento y en correspondencia con las necesidades de la sociedad, como expresión de sólidos valores humanos.

La calidad de la enseñanza se mide en función de su capacidad para satisfacer apropiadamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como satisfacer las necesidades de los centros educativos por medio de requerimientos, referida por directivos o empleadores; y, se determina a través de criterios como para qué se educa, a qué metas se desea que conduzca la educación.

Con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, se propone la presente temática de investigación.

El presente trabajo de tesis ha permitido realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

Es por eso que se puede decir que es la demostración experimental de capacidades para dirigir las actividades docentes, que se realizarán en el aula.

La enseñanza, se vincula directamente con una serie de conocimientos, habilidades, actitudes y valores relacionados con el trato escolar. Se conceptualiza como la acción para desarrollar las capacidades se insiste que los maestros deben ser conducidos, a la adquisición de nuevos conocimientos, y a incursionar en la interioridad de su conciencia y en problemas y temas relativos a las relaciones humanas, a la convivencia, a las distintas formas en que los seres humanos viven y se relacionan con otros, y en las que se manifiestan valores y antivalores que se ligan con la convivencia escolar.

El profesor tiene a su cargo una importante tarea; la de guiar el conocimiento en el alumno; por lo tanto, el profesor debe interesarse por conseguir efectos positivos que permitan propiciar en el alumnos la capacidad de conducirse, a un desarrollo integral, armónico y emancipador.

Un instrumento útil para iniciar procesos de reflexión que nos lleven a otros estadios, es el análisis de los planes y programas de estudio. En la docencia, más que en otros ámbitos de trabajo, se utilizan e integran diversos conocimientos sociales y culturales que el maestro debe poseer. Sin embargo, la complejidad de la situación social del docente y el avance del conocimiento científico han generado rezago y resistencia que no le permiten acceder a nuevas propuestas educativas.

La formación inicial del docente es de índole social; la educación supone la existencia de hombres, los cuales conforman una sociedad. Lo esencial en el ser humano no es algo inmanente a cada persona, es algo trascendental, que determina las relaciones sociales entre los individuos; la práctica educativa no puede analizarse como un fenómeno aislado sino condicionada y condicionante dentro de una sociedad determinada.

La formación educativa no se da antes de que se reflexione sobre ella, se da como una acción consciente, deliberada, si no se parte de este principio, frecuentemente

se asocia exclusivamente con la escuela; el hecho educativo es anterior a las instituciones de enseñanza.

La práctica educativa deliberada la ejerce una institución en un intento de hacer planeada, organizada y eficaz la educación para que se convierta en una práctica efectiva coherente con sus propósitos.

La función de la investigación se ve con mayor claridad relacionándola con las estructuras sociales; con las instituciones, con sus planes y programas, teorías y acciones, pero también con el contexto social y económico. Con profesionales competentes ante la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

##### 3.1.1. Formación Inicial y formación continua.

La formación docente debe estar siempre orientada al desarrollo de profesores autónomos, críticos, reflexivos e investigadores, con competencias comunicativas, tanto en el lenguaje oral como escrito, con capacidades para tomar decisiones y actuar bajo la incertidumbre, así lo exigen la multiplicidad de elementos que confluyen en los espacios educativos. Vista desde la complejidad del escenario escolar, surge la necesidad de un educador competente para potenciar las capacidades de cada ser humano, entre ellas, el pensamiento de los niños y niñas que asisten a las escuelas. Por tanto, el docente debe poseer competencias para pensar de manera crítica y reflexiva, desde una perspectiva problematizadora, exponer situaciones y encontrar soluciones.

En otras palabras, se requiere un docente con pensamiento crítico, promotor de acciones para comprender y cuestionar la realidad y ayudar a transformarla para el bien común. Suengas y González (1995) manifiesta que “el pensamiento crítico es racional, implica las habilidades para reconocer problemas, supuestos, contradicciones, problematiza la propia estructura del pensamiento y está en disposición de contrastarse con otros pensamientos”<sup>1</sup>; por tanto, se hace necesario que los estudiantes de Educación adquieran herramientas que les ayuden a desarrollar el pensamiento reflexivo y crítico. Esto indica que puedan comprender la complejidad del aula y el contexto escolar.

---

<sup>1</sup> Mayor, J., Suengas, A. y González, J. (1995). Estrategias metacognitivas. Aprender a aprender y aprender a pensar. Madrid: Síntesis

Diker y Terigi (2003) afirman que “la formación inicial está escasamente vinculada con la realidad de los centros escolares, por consiguiente, los egresados describen dificultades y desconocimiento en relación con aspectos didácticos, relacionados con los contenidos, la planificación, evaluación y la dirección de los grupos de clase”.<sup>2</sup>

Del mismo modo, Sayago (2002) encontró en su estudio una “descontextualización y fragmentación de las prácticas y la concepción de la teoría desvinculada de la práctica”<sup>3</sup>, aunado a ello, los estudiantes de educación manifestaron un alto grado de insatisfacción con la formación.

Por su parte, Chacón (2002, 2006), señala la “insuficiencia de acciones encaminadas a provocar la reflexión y la crítica durante el trayecto de formación.”<sup>4</sup> Como consecuencia de la situación anterior, los estudiantes se muestran pasivos, expresan carencias en el conocimiento de la enseñanza, limitaciones, dudas e incertidumbres ante los retos que implica enfrentar un aula de clase y un centro escolar. Estas actitudes son percibidas en la inseguridad para tomar decisiones referentes a la planificación y evaluación, así como en la incorporación de actividades innovadoras en las aulas de clase de las escuelas donde efectúan sus pasantías.

Esto se complica cuando la formación inicial se funda en una visión prescriptiva del oficio antes que en un análisis preciso de su realidad. La formación no tiene ninguna razón de estar completamente al lado de la reproducción, ella debe anticipar las transformaciones. Es justamente para hacer evolucionar las prácticas

---

<sup>2</sup> Diker, G. y Terigi, F. (2003). La formación de maestros y profesores: hoja de ruta. Buenos Aires: Paidós.

<sup>3</sup> Sayago, Z. (2002). El eje de prácticas profesionales en el marco de la formación docente (un estudio de caso). Tesis doctoral. Inédita. Universidad Rovira i Virgili: España.

<sup>4</sup> Chacón, M. (2006). La reflexión y la crítica en la formación docente. *Educere*, 10, 33, 335 -342.



que me importa describir las condiciones y las dificultades del trabajo real de los docentes. Esta es la base de toda estrategia de innovación.

Según Tedesco, “Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”

Por formación inicial se entiende la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

Por perfeccionamiento docente en actividad, la actualización y profundización de contenidos curriculares, metodológicos e institucionales. Comprende una revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas y apunta, a través de su análisis, al fortalecimiento de la tarea. Permite construir herramientas para generar procesos de transformación.

La práctica docente y el sistema educativo son los ejes de las propuestas curriculares. Esta selección permite partir desde la mirada micro, teniendo en cuenta lo que ocurre en las aulas, con la participación de los sujetos que en ella interactúan. Esto contribuye a integrar las teorías y los conocimientos disciplinarios con las reflexiones sobre la práctica.

La actual situación Laboral está enmarcada con la Figura de la Nueva Ley de Educación aprobada en los últimos días por la Asamblea Nacional en donde se prevé algunas condicionantes laborales para los maestros y maestras.

Ciento sesenta mil maestros se benefician a escala nacional de la nueva situación laboral.

<b>Categoría</b>	<b>Sueldo</b>	<b>Requisitos</b>
J-10	500	nombramiento provisional
I- 9	640	tecnólogos
H- 8	695	Acceso a cursos de formación y evaluación
G- 7	775	Postgrado en educación
F- 6	855	Curso de evaluación y formación
E- 5	935	Curso de evaluación y formación
D- 4	1.030	Curso de evaluación y formación
C- 3	1.150	Curso de evaluación y formación
B- 2	1.340	Curso de evaluación y formación
A- 1	1.590	Curso de evaluación y formación; maestría en educación

En relación a los titulados en Licenciatura de la Universidad Técnica Particular de Loja, de acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que un 67% de los profesionales en la actualidad no se encuentran ejerciendo la docencia, sino que se desempeñan en otras actividades no afines al título obtenido.

La formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación. Actualmente a nivel nacional existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existe 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.

Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo implica entenderla como inherente al ejercicio profesional de los profesores, directores y supervisores. La permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de

aprendizaje de sus alumnos, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas.

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

Todos los maestros de educación básica en servicio tienen la posibilidad de decidir individualmente si participan o no en Carrera Magisterial, que se les ofrece como una posibilidad de desarrollo. Se objetará que es una decisión forzada, “impuesta”, porque no hacerlo significa perder los incentivos y estímulos correspondientes. Cuando eligieron su carrera profesional, sabían de las condiciones salariales, sociales, culturales y político-ideológicas que la caracterizan en relación con otras carreras contemporáneas y aun así lo decidieron.

La decisión personal de ingresar a la carrera de maestro de escuela marca el proyecto de vida de quien decide dedicarse a la enseñanza, porque puede no hacerlo, aunque haya estudiado para ello; dedicarse a la enseñanza implica, entre otras cosas, su ingreso al magisterio; su ubicación en los primeros años; su carrera magisterial (desarrollo profesional); sus últimos años en el servicio, y su jubilación.

Si las exigencias del mundo actual están haciendo correr al maestro hacia su profesionalización, como resultado de la búsqueda de mejores logros educativos, entonces la Carrera Profesional en el magisterio debe iniciar con la contratación de nuevos profesionales al servicio docente. Contratación que debe ser producto de una evaluación o diagnóstico del nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio profesional. Evaluación diagnóstica que permitiría diseñar políticas de desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo mínimo a 30 años de vida profesional.

Es necesario avanzar hacia esquemas abiertos, flexibles y movibles de contratación que permitan a la opinión pública conocer los requerimientos de los maestros faltantes en el sistema escolar; que permitan a la escuela opinar, incluso

seleccionar respecto a los maestros que requiera; que permitan a los maestros aspirantes participar en igualdad de circunstancias (equidad y transparencia) sin favoritismos en la contratación de las plazas vacantes; que permitan a la autoridad educativa la contratación de los mejores maestros; y le den a la organización sindical credibilidad y confianza entre sus nuevos agremiados, con la decisión voluntaria de pertenencia y representación legítima del trabajador, sin condicionamiento de lealtades desleales, propias del viejo esquema de sindicalismo ecuatoriano.

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. Pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción.

En el sistema educativo ecuatoriano existen 43 mil maestros de contrato que se encuentran en la lista de elegibles para ingresar al Magisterio, con la promulgación de la nueva Ley, tendrán sus nombramientos y estabilidad laboral.

Es decir se garantizaría el derecho a la estabilidad Laboral estipulado en la Sección Octava de la Constitución del Estado, en donde se establece que el Gobierno Central garantizará el acceso al empleo con una remuneración justa y el derecho al trabajo.

En ese marco la carrera Profesional en el Magisterio se estabilizaría con el ingreso y el aumento de los salarios de los maestros acogiendo la escala salarial vigente.

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

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores o docentes deben estar inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes consiste

en el logro de determinados aprendizajes y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

En este marco el empleo de los medios didácticos, que facilitan información y ofrecen interacciones facilitadoras de aprendizajes a los estudiantes, suele venir prescrito y orientado por los profesores, tanto en los entornos de aprendizaje presencial como en los entornos virtuales de enseñanza. La selección de los medios más adecuados a cada situación educativa y el diseño de buenas intervenciones educativas que consideren todos los elementos contextuales resultan siempre factores clave para el logro de los objetivos educativos que se pretenden.

Las estrategias de enseñanza se concretan en una serie actividades de aprendizaje, los recursos disponibles y los contenidos objeto de estudio, determinan el uso de determinados medios y metodologías en unos marcos organizativos concretos y proveen los oportunos sistemas de información, motivación y orientación. El principal objetivo del profesor es que los estudiantes progresen positivamente en el desarrollo integral de su persona y, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales, logren los aprendizajes previstos en su programación.

La misión de EDUCAR, es el resultado de la interacción del binomio enseñanza – aprendizaje, en el cual intervienen los pilares del conocimiento: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos. Las instituciones educativas deben considerar la educación como un proceso formativo en continuo crecimiento y conversión que compromete a cada institución a responder la llamada a desarrollar la dimensión humana e integral en cada persona. Es una educación que no sólo socializa sino que rescata también lo más valioso como persona, sus talentos, aptitudes, potencialidades creativas e innovadoras que favorezcan los procesos de humanización: personalización y socialización.

Considerando el aprendizaje desde planteamientos del constructivismo social, y admitiendo que los estudiantes aprenden básicamente actuando, interaccionando con las personas que les rodean (compañeros, profesores) y con el entorno en el que se desenvuelven, se deben realizar un abanico de actividades que, contemplando su diversidad cognitiva y de intereses, permitan relacionar la teoría con la práctica y el desarrollo de destrezas y habilidades con criterios de desempeño, tal como lo propone la Actualización y Fortalecimiento curricular 2010, propuesto por el Ministerio de Educación.

El docente debe procurar que el papel de los estudiantes sea activo y progresivamente autónomo en la organización de sus actividades de aprendizaje. El profesor o docente es el gestor del proceso de interacción en el aula, su modelo didáctico está centrado en la vida, utiliza un contexto sociocultural y natural, es técnico-crítico, favorece el aprendizaje significativo a partir de la experiencia, maneja un currículo abierto y flexible, crea expectativas y genera un clima de confianza con los estudiantes.

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

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

En este siglo de constantes cambios, la Actualización y Fortalecimiento curricular responde a los principios de un paradigma que combina parte de los estudios etnográficos, de las demandas del entorno, de las respuestas de los agentes y actores sociales, así como de los múltiples modos de adaptación. Este paradigma recibe el aporte de tres grandes enfoques: el Modelo Cualitativo, la Pedagogía Crítica y la Enseñanza para la Comprensión.

A nivel escolar el modelo cualitativo propone el estudio de diversas situaciones en la clase y los modos como responden a ellas los individuos, para sí tratar de interpretar las relaciones entre el comportamiento y el entorno. Se subraya la interacción entre el binomio individuo – ambiente y se potencia la investigación del contexto natural.

La teoría crítica en el proceso de enseñanza – aprendizaje se presenta con diversas denominaciones según el enfoque de los múltiples investigadores y autores que la abordan, Así: MacLaren le llama Pedagogía Crítica, Susana Barco la denomina Didáctica Crítica, José C. Libaneo la nombra tendencia Crítico Social de los Contenidos, Adela Hernández utiliza el nombre de Nueva Sociología de la Educación, y W. Carr – S. kemis máximos exponentes de la tendencia Investigación-acción la denominan como Ciencia Educativa Crítica.

La pedagogía crítica “es una teoría que propone a través de la práctica de interacción social, que los estudiantes alcancen una conciencia crítica dentro de su entorno personal, familiar y social”<sup>5</sup>. La enseñanza para la comprensión propone evidenciar lo desarrollado y demostrado a través de la ejecución.

### **La Educación.**

La educación es un proceso de humanización que va caracterizado por el desarrollo personal y comunitario aquí y ahora, según sus propias posibilidades y la del entorno generando procesos de integración socio – cultural; la formación es

---

<sup>5</sup> Lalaleo Naranjo Marco, 2010, Nuevas Bases pedagógicas y metodológicas de la A.F.C. cuaderno de aplicación No. 3, Equipo Técnico de Confedec.

la misión de la educación y de la enseñanza, facilitar la realización personal y comunitaria, cualificar lo que cada uno tiene de humano y personal, potenciarse como ser racional y trascendente, autónomo y social.

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de **educere**, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

La educación debería tener características significativas tales como:

1. Estar atento a la unicidad de cada estudiante.
2. Atento al crecimiento integral
3. Ser experiencial y práctico, para transformar en obra lo que se aprende, buscando aprender mediante experiencias significativas.
4. Estar inculturado(a), en las condiciones de vida, del ambiente y del tiempo en que se desarrolla, interactuando con el medio físico y el medio socio – cultural.
5. Trabajar con sentido de totalidad, integralmente, no desde los valores, sino desde el hombre real hacia los valores, hacia el hombre y mujer nuevos.
6. Ser gradual, coherente, interdisciplinario y transversal.
7. Promover estructuras del pensamiento y dedicar tiempos adecuados al estudio para producción de conceptualizaciones, generalizaciones y aplicaciones en lo intelectual, procedimental y actitudinal.

### **La enseñanza.**

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona



humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

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

Los adelantos más importantes en la pedagogía actualmente se relacionan con la Enseñanza para la comprensión que consiste en saber qué es y cómo ocurre el aprendizaje; la investigación y las teorías más útiles para esta comprensión son probablemente las que componen hoy en día y desde muy diversos puntos de vista, lo que se denomina el constructivismo social en educación. Y es que el constructivismo social emerge como valiosísimo aporte para las decisiones pedagógicas al ayudarnos a concebir el conocimiento y el aprendizaje de maneras nuevas y más identificables con nuestras propias experiencias efectivas de aprendizaje y conocimiento. El constructivismo social puede ayudar a crear ambientes que favorezcan procesos diferentes a los logrados hasta ahora desde los ámbitos educativos.

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

### **El Aprendizaje.**

Este concepto es parte de la estructura de la educación, es la acción de instruirse y el tiempo, también es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez Gómez (1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

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

Los materiales de aprendizaje que intercambian los educadores con los educandos en el proceso de enseñanza y de aprendizaje son: los conocimientos (experiencias eco – socio – cultural – histórica - científica – espiritual y tecnológica), las destrezas (desarrollo de capacidades intelectivas) y el nivel de desempeño y comprensión (sentido y profundidad de los aprendizajes). Estos tres elementos en conjunto se transforman en las destrezas con criterio de desempeño.

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

Pensar en la profesión docente es pensar en la calidad de la educación.

Una de las problemáticas principales con que se enfrenta el sector educativo en la actualidad es cómo mejorar el desempeño de los docentes.

La profesión docente aparece como uno de los desafíos más críticos de la consolidación y fortalecimiento de la educación. Algunos docentes ni siquiera llegan a la formación postsecundaria, y que además existen carencias en la calidad de la formación inicial y en servicio.

En nuestro país se han hecho esfuerzos por mejorar la calidad de la formación docente, Sin embargo, se trata de impulsar algunos aspectos que se deben seguir fortaleciendo como la calidad de la formación docente, la evaluación del desempeño para permanencia en el sistema, el bienestar (prestaciones sociales, servicio de salud, bienestar social), la autorregulación de la formación y certificaciones para ascenso.

Los cambios en educación que involucren a los docentes tendrán resultados a largo plazo". Las soluciones requieren políticas que articulen todos los componentes: Situación laboral, formación profesional, evaluación y gestión institucional.

El Estado es y debe ser el responsable de asegurar condiciones favorables para el ejercicio docente, las organizaciones docentes que deberán cambiar la "protesta por la propuesta" y por supuesto, el compromiso de los maestros con la profesión que eligieron. Porque sin los maestros no habrá cambios significativos en la educación.

En Ecuador la inclusión de género se enmarca en el mejoramiento de la calidad de la educación. "La medida de inclusión de género constituye la estrategia frente al resultado de la investigación, aplicada en costa, sierra y oriente, organizada por la Dirección Nacional de Educación Técnica, CONAMU y el apoyo de Agencia de Cooperación Española".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [http://www.oei.es/genero/documentos\\_paises.htm](http://www.oei.es/genero/documentos_paises.htm)

El mejoramiento de la calidad, la promoción de la innovación de los sistemas y las prácticas de formación deben considerar las necesidades de hombres y mujeres en la infraestructura, en los materiales educativos (sexistas), en la pedagogía de enseñanza no discriminatoria y sobre todo en la comprensión del entorno social, familiar y personal de los actores educativos.

La calificación profesional, en muchos de los casos, está determinada por el sexo, es decir persiste la discriminación a la hora de cuantificar el perfil profesional. Frente a esta práctica se hace indispensable el fortalecimiento del liderazgo y la competitividad, principalmente en las mujeres maestras.

### **La perspectiva de género**

La perspectiva de género supone el análisis de las preocupaciones conceptuales temáticas y metodológicas que se derivan del concepto de género. En primer lugar, es necesario hacer la diferencia entre el sexo, que es un hecho biológico, y el género, que es un concepto que connota una construcción social que se confiere a un cuerpo sexuado. En otras palabras, el género es la interpretación del significado social del hecho biológico de haber nacido hombre o mujer. Los sistemas de género suponen prácticas, símbolos, representaciones, normas morales y jerarquías de valores. Los estudios de género se ocupan de este ámbito de conocimiento, y en ese sentido el concepto de género es la herramienta heurística central para desentrañar la diferencia entre sexo y género. El primero como fenómeno natural y el segundo como condicionamiento cultural.

#### **3.1.5. SÍNTESIS**

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y estudiantes, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen

su rol de expositores del conocimiento al de mediadores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza – aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

Las disciplinas que apoyan a la educación son: la ética, desde la filosofía, que es la filosofía de la educación; la sociología de la educación, que estudia los condicionantes sociales que afectan al proceso educativo; la psicología de la educación, que estudia las teorías del aprendizaje, y otras ciencias más.

La formación de los maestros está centrada básicamente en las metodologías pedagógicas, que no son más que recetas de cómo hacer cosas en clase. El constructivismo social, no es un modelo pedagógico, sino como una teoría sobre el aprendizaje y el desarrollo de la inteligencia, con una serie de principios aplicables al aula de clase. Los principales problemas de la educación en el Ecuador radican en que los profesores que han sido capacitados con base en el constructivismo, desconocen los principios teóricos de esta disciplina, sólo conocen ciertas aplicaciones, o si los conocen no los ponen en práctica.

### **3.2. CONTEXTO LABORAL**

El contexto laboral en el sistema Educativo Ecuatoriano se basa en los artículos de la Constitución, en la Ley de Educación vigente y el Reglamento a esa ley en lo que concierne a Escalafón del Magisterio Nacional, requerimientos para ser docente en cualquier institución fiscal y también las normas que corresponden al Sistema de Educación Privada.

En el caso de la Educación Pública existe la Contratación Anual para maestros y maestras que sean necesarios en los establecimientos educativos que requieran de

ciertas especialidades que dentro de sus maestros de planta no cuentan, esto se normaría con lo que está dispuesto en la nueva Ley de Educación, con lo cual se les daría nombramiento a los maestros que se encuentran por contrato 4 años.

Las condiciones de trabajo, esto es la Carrera docente (ingreso, permanencia y ascenso y jornada), la Evaluación de desempeños, el Régimen de Licencias y las remuneraciones (salarios, incentivos) inciden directamente en las competencias y perfil de los docentes. El ingreso a la docencia en los cargos iniciales del escalafón (maestro - profesor) se efectiviza mediante concursos de antecedentes anuales. Los concursos comprenden la evaluación de los antecedentes culturales, concepto profesional anual y antigüedad. Responsables de estas instancias son las Juntas de Calificación, con representación de funcionarios políticos y docentes. Este procedimiento atañe a los niveles inicial, primario y secundario.

En el caso de los maestros que cuentan con nombramiento se les ha ubicado una tabla salarial adecuada, se ha mejorado el sistema de seguridad social y la Capacitación es permanente.

### **3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El entorno educativo y la comunidad educativa en el quehacer de la educación ecuatoriana actual se desarrollan con el incentivo a la participación de la sociedad tanto estudiantes como padres de familia son invitados a ser coparticipes de la Elaboración de planes Educativos.

De acuerdo con la Ley de educación intercultural recientemente aprobada, en el Art. 15, manifiesta que la comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio.

La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales, deportivos,

sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

La Comunidad Educativa integra a todos los sectores implicados en la educación de los alumnos/as. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de educación es necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

El proceso educativo no se lo puede encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de los alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de los estudiantes. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, etc.

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

### **3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD.**

La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta que supusiese un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos ampulosas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma. Es necesario avanzar cada vez más en proyectos y programas que se

preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía y que a la vez pueden ser aprovechados desde los centros escolares.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo. Hasta ahora, nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hemos tenido una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo. Finalmente, nunca hemos tenido acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas. Una consecuencia de la falta de estándares de calidad educativa es, por ejemplo, la inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos. Otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes. Para concluir este punto, cuando tengamos estándares tendremos



descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño profesional y de gestión escolar.

**Estándares de Aprendizaje** - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?

**Estándares de desempeño profesional** - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

**Estándares de gestión escolar** - ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes. Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un

directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

Uno de los temas más recurrentes en el actual gobierno de nuestro país es el discurso educacional donde se hace énfasis en temas como calidad de la educación, educación para todos y propuestas en el ámbito de la política ecuatoriana donde se impulsa la innovación y reflexión de la educación.

### **3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS, CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DIRECCIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA, SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO**

Tal como lo indica la Constitución del Estado dentro de las Políticas Establecidas en la Carta Magna, El Estado Ecuatoriano tiene como deber ineludible entregar el acceso gratuito a la educación a la población, esta constituye una área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

En la época moderna, la política es vista como participación social, como un hecho aceptado prácticamente en todo el mundo occidental, en donde este se ve y aprecia como una condición en la cual los ciudadanos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones dentro del estado.

El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo para un Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo

técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

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

El Consejo Nacional de Educación acordó las políticas que orientarán la educación en el período 2005 – 2015 y son las siguientes:

1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.
2. Universalización de la Educación general Básica de primero a décimo año.
3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa
5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación
7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.
8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

El Plan Decenal de Educación:

- Es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992.
- Es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, no importa qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.
- Es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia ciudadana para y durante su ejecución.
- Es carta que condensa líneas de acción y el compromiso nacional para su financiamiento.

El Plan Decenal contribuirá a hacer de la educación un compromiso de todos, responsabilidad inexcusable del Estado y prioridad nacional de inversión pública.

### **3.2.4 POLÍTICAS MICRO, INSTITUCIONALES**

Cada institución educativa presenta sus propias políticas, en función de la Misión, Visión, Filosofía y Objetivos que se propone.

Las políticas se centrarán en la educación y su elemento primordial, el ser humano, y garantizará su desarrollo histórico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; serán participativas, obligatorias, de carácter intercultural, incluyentes y diversas, 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 colectiva y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

### **3.2.5 SÍNTESIS**

“La Ley de Educación garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la

participación de los actores del Sistema Nacional de Educación”<sup>7</sup>

La actividad educativa se desarrolla de acuerdo a los principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales, que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

El desafío de transformar al profesor en un profesional y modificar sustancialmente las formas de impartir enseñanza se presenta como una imperiosa necesidad. Profesionalización y protagonismo de los educadores implica nuevas exigencias en los procesos de reclutamiento, formación y capacitación de los docentes. Para la profesionalización del perfil de los docentes hay que tener en cuenta requisitos vinculados con aspectos académicos y las condiciones de trabajo. Entre los requisitos académicos, es importante la incidencia de la formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento, la formación de formadores, la elaboración y aplicación de estándares de calidad y la evaluación externa de las instituciones.

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

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tiene el gobierno para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional.

La pedagogía debe dejar de ser vista como una simple fuente de técnicas y metodologías de enseñanza; una especie de área de apoyo en la educación,

---

<sup>7</sup> Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 1

productora de fórmulas mágicas para que nuestras clases salgan mejor. Ésta es una función demasiado trivial para una disciplina académica que se sustenta sobre importantes bases de conocimiento adquirido a partir de: la teoría acerca del conocimiento y el aprendizaje; de la documentación de experiencias prácticas; de la experimentación y de la investigación empírica, tanto cuantitativa como cualitativa.

Todas las sociedades se han preocupado por preparar a las nuevas generaciones para que asimilen la cultura y, sobre esta base, se contribuya al mejoramiento constante de la calidad de vida. Esta actividad es la educación, proceso definido como el conjunto de influencias que ejerce toda la sociedad sobre el individuo; proceso organizado, con ajuste a una programación, para lograr el crecimiento humano en correspondencia con objetivos definidos por toda la sociedad o grupos sociales.

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

“La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.”<sup>8</sup>

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,

---

<sup>8</sup> [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec). Necesidades de formación docente

las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional

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

### **3.3.1 DEFINICIÓN**

La formación docente es la preparación de los maestros para asumir con responsabilidad el rol que le corresponde como mediador del aprendizaje. Es indudable que enseñar es un arte, que utiliza conocimientos científicos, por lo tanto el docente debe estar preparado para enfrentar este sistema educativo en el que más que una época de cambios es un cambio de época, donde el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información ocupan un lugar trascendental en el desenvolvimiento docente y se requiere no sólo conocimientos científicos sino actualización profesional.

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 requiera de actualización y formación docente, necesarias para adecuarse a una

sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

### **3.3.2 COMPETENCIA PROFESIONALES.**

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los docentes se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades y conocimientos que deberían poseer. Es necesario encontrar una posición intermedia que permita emitir un mensaje claro y preciso que dé cuenta de la complejidad del perfil necesario, pero también focalizar la atención y jerarquizar las condiciones que se pretendan.

Para que los docentes alcancen las competencias y perfil adecuado es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación.

El término de competencia comienza a ser utilizado a finales de la década del 50 en los Estados Unidos, fundamentalmente por teóricos pertenecientes a la corriente de la psicología cognitiva.



Se reconoce que las competencias profesionales no se limitan al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un contexto determinado. Es decir, no se limita a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer y saber ser. Por eso, las competencias profesionales del profesorado se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad.

Autores como Bogoya Maldonado plantea que "la competencia es vista como una oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de esta".

Por su parte (Torrado Pacheco, 1997: 15) plantea que "la competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo".

Otra definición la ofrece CONOCER (1997) donde expresa que la misma es la: "capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo".

Gonczi (1996) plantea que "la competencia es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones".

Según Castellanos Simons, (2003: 11) "la competencia es una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente

construido en un contexto histórico concreto".

Por su parte Cejas Yanes (2006) comparte esta definición cuando define que la competencia es un sistema de componentes (cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad) que posee un individuo para desenvolverse eficientemente en su vida como ser social en todas las facetas.

El Instituto Nacional de Empleo en España INEM (1995) plantea que: "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo".

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo OIT (1993) define el concepto de "Competencia Profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello"

Bunk (1994) plantea que "posee competencias profesionales quién dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

La definición ofrecida por Parra Vigo (2002), plantea que "las competencias profesionales son las que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social".

Por su parte Ortiz Torres (2003) en su trabajo "Competencias y valores profesionales", define que las competencias pueden ser definidas como aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del

sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado".

La competencia es un conjunto de requisitos, condiciones, presupuestos y recursos potenciales (conocimientos, saberes, habilidades, destrezas, capacidades, actitudes, aptitudes, valores). Competencia no es sinónimo de conocimiento, ni de habilidad. Conocer algo muy bien no equivale a ser competente. Ser muy hábil para algo no es igual a ser competente. Competencia es un concepto englobante.

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

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

En cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro "pilares del conocimiento" debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una

experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivo y práctico. El siglo XXI necesitará muy diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización. Por ello, habrá que 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 en esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos. El afán de fomentar la imaginación y la creatividad debería también llevar a revalorar la cultura oral y los conocimientos extraídos de la experiencia del niño o del adulto.

Cabe decir que los cuatro pilares de la educación no pueden limitarse a una etapa de la vida o a un solo lugar. Como veremos en el capítulo siguiente, es necesario replantear los tiempos y los ámbitos de la educación, y que se complementen e imbriquen entre sí, a fin de que cada persona, durante toda su vida, pueda aprovechar al máximo un contexto educativo en constante enriquecimiento.

### **Aprender a conocer**

Este tipo de aprendizaje, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Su justificación es el placer de comprender, de 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.

Aprender para conocer supone, 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 de la vida (juegos, visitas a empresas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas científicas, etcétera). El ejercicio de la memoria, debe cultivarse con esmero la facultad intrínsecamente humana de memorización asociativa, irreductible a un automatismo. El ejercicio del

pensamiento, debe entrañar una articulación entre lo concreto y lo abstracto. Asimismo, convendría combinar tanto en la enseñanza como en la investigación los dos métodos, el deductivo y el inductivo, a menudo presentados como opuestos.

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**

Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional. Los aprendizajes deben, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

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

### **Aprender a vivir juntos**

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

### **Aprender a ser**

La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por si mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

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

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser 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 amenazados por cierta normalización de la conducta individual.

#### **3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES**

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los docentes se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades y conocimientos que deberían poseer. Es necesario encontrar una posición intermedia que permita emitir un mensaje claro y preciso que de cuenta de la complejidad del perfil necesario, pero también focalizar la atención y jerarquizar las condiciones que se pretendan.

El desempeño concreto, que materializa una competencia y la hace visible, debe

ser positivo para poder concluir que una persona tiene una determinada competencia. Como los desempeños son concretos, visibles, pueden evaluarse.

La formación y mejoramiento del desempeño de los profesores de la Educación Técnica y Profesional, exige en la actualidad un cambio en la concepción y dirección de dichos procesos, de forma tal que la conducción y el desarrollo de los mismos puedan dar respuesta a las exigencias que demanda el entorno social.

Las particularidades del desempeño pedagógico profesional de los profesores se evidencia solo en las competencias necesarias e imprescindibles que posibilitan el desempeño exitoso de los maestros en su labor educativa. Por tanto resulta necesario la comprensión y modelación de dichas competencias profesionales con vistas a poder transformar paulatinamente el desempeño pedagógico profesional de los profesores.

Competencia es una Capacidad en acción demostrada con suficiencia. Los tres componentes son condiciones y componentes indispensables. Dentro de este marco de referencia se deben cumplir los tres para que logre su Competencia: CAPACIDAD – DEMOSTRACION – SUFICIENCIA.

### **3.3.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR**

Durante los primeros años de reforma la Formación Docente se caracteriza por iniciar cambios parciales a través de consultorías externas. Posteriormente se define un Sistema de Formación Inicial que se desarrolla en los Institutos Normales Superiores, con mayor énfasis, y la formación de los maestros en ejercicio, con menor intensidad -pese a que el universo de atención es más amplio- a partir de un Sistema de Formación Permanente que comprende la capacitación del docente en ejercicio.

Estos propósitos en el tiempo se han concretado principalmente en:

\* Un diseño curricular de formación docente para el nivel inicial y primario.

- \* El desarrollo del bachillerato pedagógico
- \* Un sistema de acreditación curricular

Asimismo, en la formación permanente de docentes no se ha podido:

- \* Lograr la transferencia de las acciones de capacitación a la mejora de las prácticas en el aula y la transformación de la cultura organizacional de las escuelas.
- \* Garantizar la sostenibilidad de las estrategias (asesoría pedagógica).
- \* Fortalecer los hábitos y actitudes favorables al desarrollo profesional y personal de los docentes (autoformación, trabajo en equipo, etc.)

Este análisis se confirma por los siguientes aspectos:

- En la formación inicial

Al carecer el proceso de Reforma Educativa de definiciones explícitas respecto al hombre, mujer y sociedad que se busca formar, también la formación docente tiene una ausencia de estos referentes.

La formación inicial presenta debilidades en lo que se refiere a la construcción de un pensamiento pedagógico, una filosofía de la interculturalidad, una visión de hombre/mujer que se quiere formar, competencias comunicativas, bases de un aprender a aprender, a ser, a convivir. Resolución de problemas y comprensiones mínimas de enfoques que exigen los cambios.

Falta de un sistema de formación inicial y permanente de docentes en ejercicio, con una perspectiva integral que incluya una formación técnica y político - educativa centrada en la persona, el desarrollo de valores humanos y la transformación de la educación. El rendimiento académico muestra un desarrollo limitado de competencias que requiere la dinamización docente.

- En la formación permanente:

En la jornada laboral no se considera tiempos ni espacios para la planificación de sus actividades ya sea individual o colectiva, para delinear proyectos, realizar



acciones planificadas, sistemáticas y hacer un seguimiento a los procesos educativos y constituir equipos docentes de unidad, red o núcleo.

Los programas de formación no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; en la mayoría de los casos tienen un carácter bastante puntual y técnico con dificultades para llevar a la práctica y, se desarrollan con disponibilidad de tiempos escasos.

El enfoque de la capacitación, el carácter utilitario e instrumental de estos procesos es elocuente la falta de metodologías o uso de metodologías inadecuadas que responden a la materialización de los nuevos paradigmas educativos, y en muchas ocasiones la capacitación no llega a todos los docentes.

Los docentes de ramas técnicas no recibieron capacitaciones específicas de su área, a pesar de que continúan desempeñando funciones dentro del sistema educativo. Esta situación devela actitudes de descalificación, exclusión y un interés de ahorro de recursos económicos que no ayuda a mejorar la calidad del servicio educativo.

Las competencias desarrolladas en los docentes, en su mayoría están desligadas del uso de la ciencia, la tecnología, el desarrollo intelectual; estas deficiencias de formación se mantienen, pese a los cambios, y hacen evidente la cuestionada formación de los recursos humanos en educación. Las estrategias de formación permanente (asesores pedagógicos por ejemplo) no han tenido continuidad o en muchos casos son inaplicables. La formación se ha centrado en cursos y talleres “para y sobre” la práctica docente, descuidando la formación “en y desde” la práctica.

### **3.3.6 SÍNTESIS.**

Es importante prever que los esfuerzos que se han desplegado desde el estado aun son en algunos casos y en otros un importante conjunto de acciones orientadas a

generar cambios, que parecieran haber descuidado el sentido y carácter de bien público que tiene la educación. Consecuentes con esta situación no se puede dejar de mencionar y analizar que si bien se han abordado algunos problemas que preocupan al sistema educativo, las acciones no han sido las más efectivas, suficientes y no siempre se han respondido con eficiencia a problemas apremiantes como el caso de la formación permanente y la sostenibilidad sistemática del Sistema Educativo.

Se pretende que docentes y alumnos en situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad. Los contenidos curriculares dejarán de ser fines en si mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad. Para que los docentes alcancen las competencias y perfil enunciado es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores.

Concebir a la capacitación docente como un proceso continuo implica entenderla como inherente al ejercicio profesional de los profesores, directores y supervisores. La permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas. Todo proceso de formación permanente deberá estar orientado a promover en los asistentes determinados perfiles profesionales vinculados con la autonomía profesional y la creatividad.

Atendiendo a las nuevas teorías psicopedagógicas 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 entiende más como un tutor del proceso de aprendizaje.

## **4. METODOLOGÍA**

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

El tipo de investigación utilizada, es de tipo mixto cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial). En este caso el método utilizado, es de tipo DESCRIPTIVO. Se realizó el procedimiento en el lugar de trabajo de las personas a investigar.

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

Los participantes de la investigación fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL. La selección de los participantes considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

### **4.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **4.3.1. Técnicas**

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación se utilizará el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

#### **4.3.2. Instrumentos**

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

Los cuestionarios utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de

Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

#### **4.4. Recursos**

Humanos, Institucionales, materiales y económicos.

##### **4.4.1. Humanos**

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, empleadores, directivos de las instituciones educativas.

##### **4.4.2. Institucionales**

Instituciones educativas a investigar

##### **4.4.3. Materiales**

Cámara fotográfica, cuestionarios, entrevistas, etc.

##### **4.4.4. Económicos**

La tesis tendrá un costo aproximado de \$1200 dólares

#### **4.5. Procedimiento**

La realización del tema de tesis ha tomado en consideración la consecución de los objetivos propuestos para determinar las características de la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL; así como establecer la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral,

reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

En primer lugar se realizó un trabajo investigativo de tipo mixto cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial). El método utilizado de tipo DESCRIPTIVO permitió realizar el procedimiento en el lugar de trabajo de las personas a investigar.

Los participantes de la investigación, es decir las personas encuestadas y entrevistadas, fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL; y se hizo la selección de participantes considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

Se utilizaron los Cuestionarios para las Autoridades de las Instituciones Educativas (Rector, Vicerrector, Coordinador Académico) y el de los Egresados de la escuela de Ciencias de la Educación, procediendo a encuestar a tres egresados y a una autoridad, datos con los cuales se estableció el Análisis Gráfico y detallado de cada una de las interrogantes que se plantearon.

Se procedió a una evaluación seria y formal del tema, que nos permita dimensionar la realidad del perfil de los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se ha propuesto para el tema de tesis.

La información obtenida se tabuló utilizando como variables la totalidad de las preguntas para el análisis integral. El diseño de investigación mixta, consideró el MODELO DE DOS ETAPAS, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y después otro (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes de cada enfoque. Se analizaron los cuestionarios (cuantitativa-cualitativo) Posteriormente, hará el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas lo cual le permitió dar respuesta a la pregunta de la investigación:

**¿EL TITULADO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, ESTÁ ACTUALMENTE LABORANDO EN EL ÁMBITO DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL?**

Adicionalmente se buscó información en internet y de fuentes bibliográficas textuales para complementar el trabajo de investigación, sustentándolo con las opiniones personales de la autora del trabajo de tesis.

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

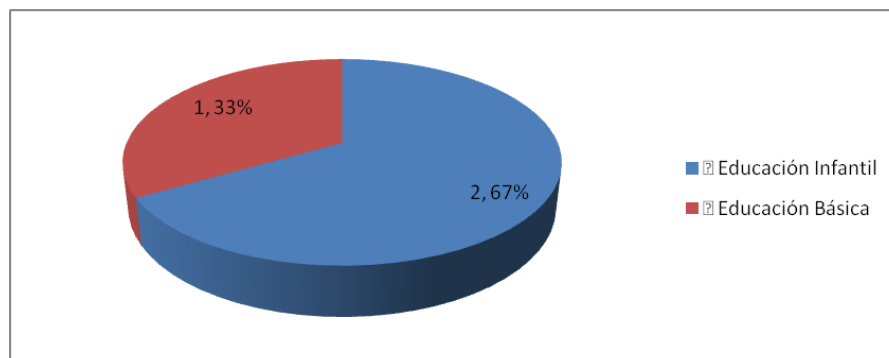
### CUADRO Y GRÁFICO No. 1

P1. ¿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?

<b>MENCIÓN</b>	<b>Frecuencia</b>
Educación inicial	2
Educación Básica	1
Lengua y Literatura	0
Químico Biológicas	0
Físico Matemáticas	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0
Otras menciones/Especifique	0
En otra universidad/Especifique	0
<b>POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)</b>	
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0
Maestría en Pedagogía	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0
Otro postgrado (Especifique cuál)	0
En otra universidad (Especifique)	0
<b>Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)</b>	
Especialidad (Especifique)	0
Diplomado (Especifique)	0
En otra universidad (Especifique)	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago



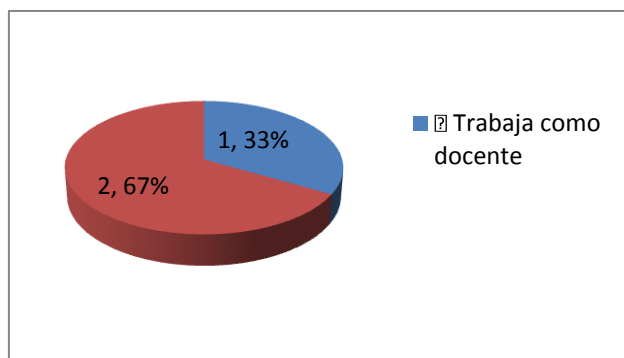


CUADRO Y GRÁFICO No. 2

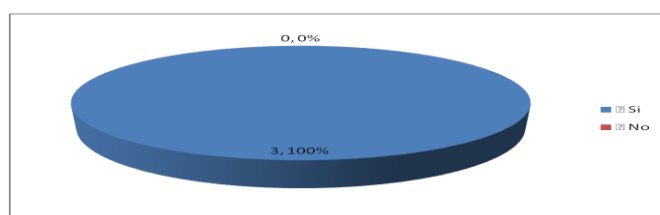
PREGUNTA	FRECUENCIA
¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	
Trabaja como docente	1
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0
Otras situaciones (especifique)	0
P.2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:	
Urbano	1
Rural	0
<b>2b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?</b>	
Si	3
No	0
2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?	
Si	2
No	1
2d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?	
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	0
Otras situaciones (especifique).	

Encuesta Directa

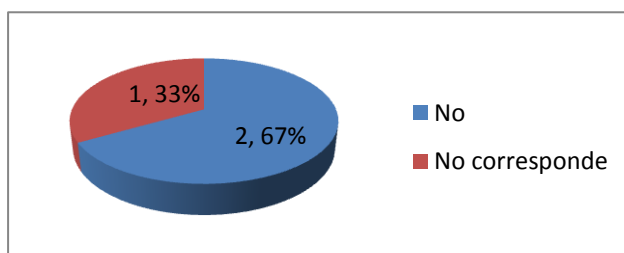
Investigadora: María Intriago



### 2.b. ¿Ha trabajado antes como docente?



### 2. c. ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

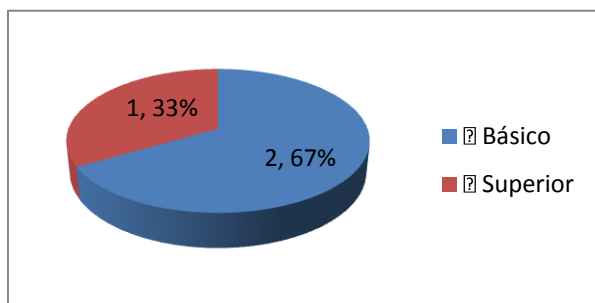
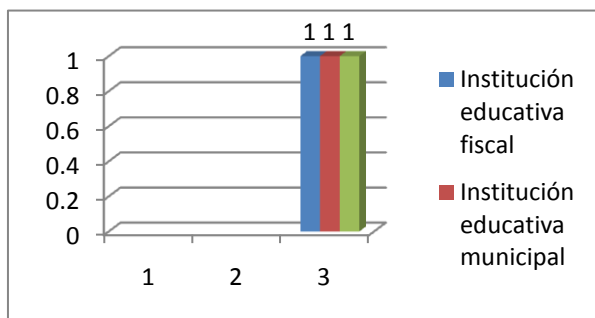


**CUADRO Y GRÁFICO No. 3**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?</b>	
Institución educativa fiscal	1
Institución educativa municipal	1
Institución educativa particular	1
Institución educativa fiscomisional	0
<b>3a. La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:</b>	
Inicial	0
Básico	2
Bachillerato	0
Superior	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago



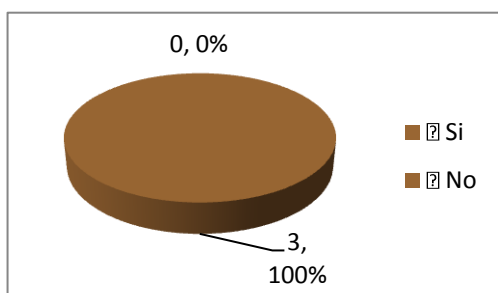
**CUADRO Y GRÁFICO No. 4**

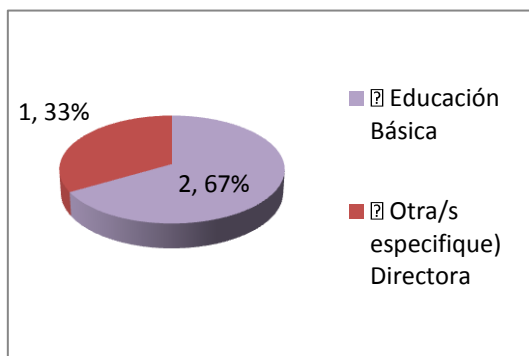
PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?</b>	
Si	3
No	0
<b>En caso de respuesta afirmativa en P.4., ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?</b>	
Educación infantil	0
Educción Básica	2
Lengua y Literatura	0
Químico Biológicas	0
Físico Matemáticas	0
Ciencias Humanas y religiosas	0
Otras (especifique) Directora	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

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



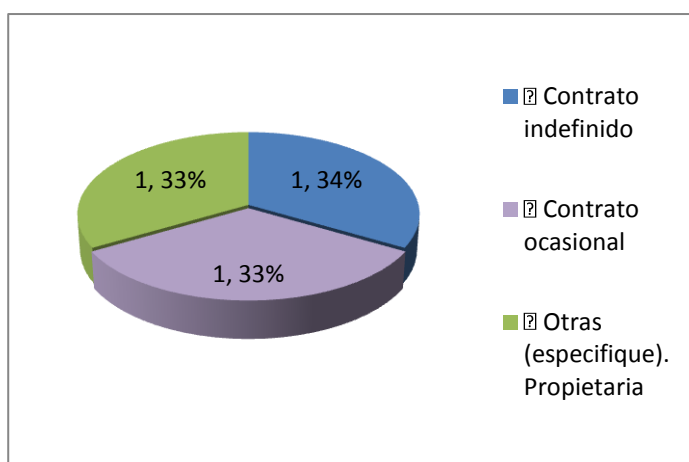


**CUADRO Y GRÁFICO No. 5**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?</b>	
Nombramiento	0
Contrato indefinido	1
Contrato ocasional	1
Reemplazo	0
Otras (especifique) Propietaria	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

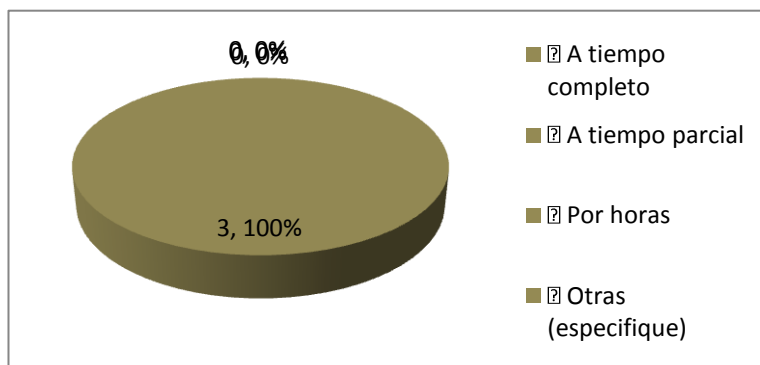


**CUADRO Y GRÁFICO No. 6**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿La relación laboral es/era...?</b>	
A tiempo completo	3
A tiempo parcial	0
Por horas	0
Otras (especifique)	0

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

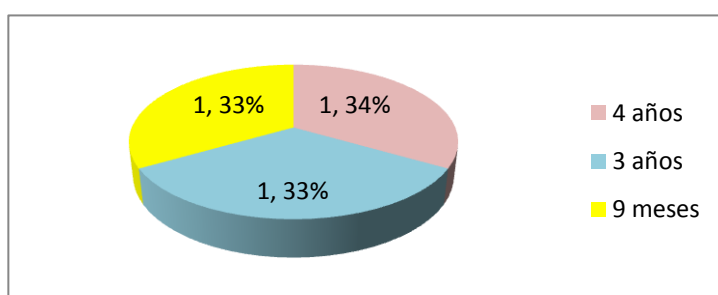


**CUADRO Y GRÁFICO No. 7**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿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?</b>	
4 años	1
3 años	1
9 meses	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago



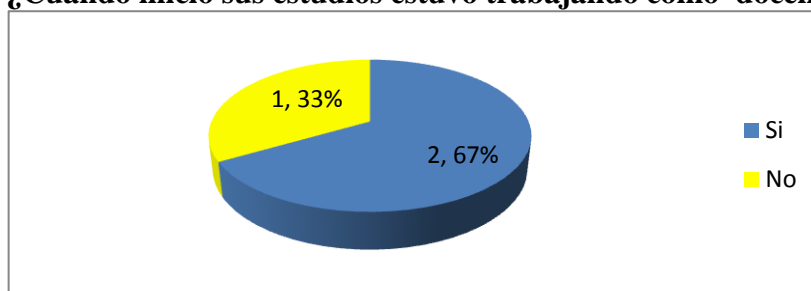
**CUADRO Y GRÁFICO No. 8**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Cuando inició sus estudios estuvo trabajando como docente?</b>	
Si	2
No	1
<b>8a. En caso de que la respuesta sea negativa en P8 y que posteriormente encontró trabajo. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
.....años .....meses	

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

**¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?**



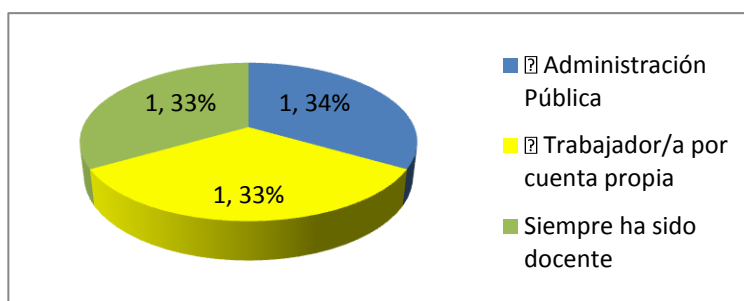
**CUADRO Y GRÁFICO No. 9**

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

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?</b>	
Administración Pública	1
Empresa Privada	0
Empresa familiar	0
Trabajadores por cuenta propia	1
Siempre ha sido docente	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

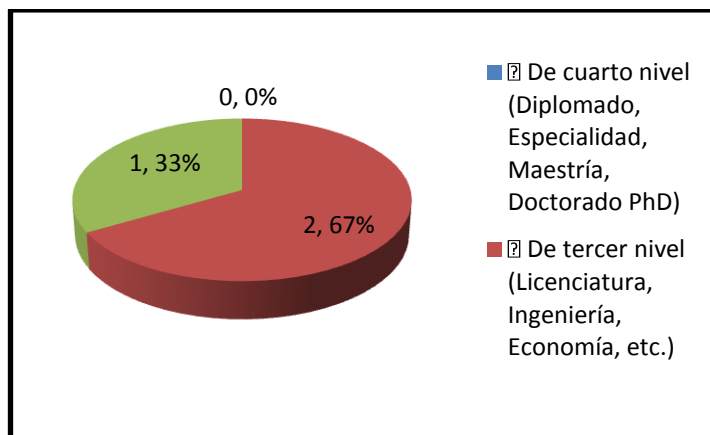


**CUADRO Y GRÁFICO No. 10**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Qué titulación es/era la exigida en la Institución / empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?</b>	
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2
Ninguna/No se exige titulación	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

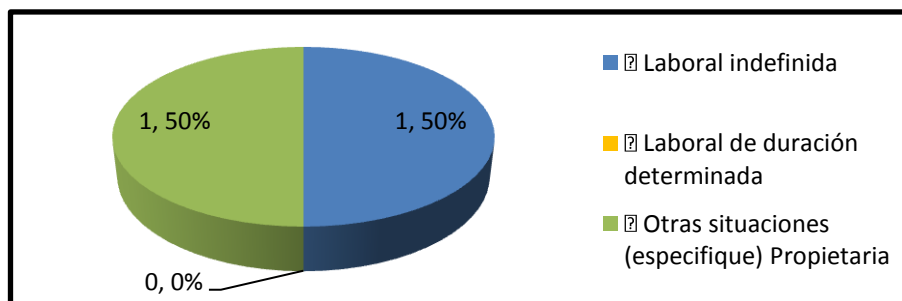


**CUADRO Y GRÁFICO No. 11**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?</b>	
Laboral definida	1
Laboral de duración determinada	0
Otras situaciones (especifique) Propietaria	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

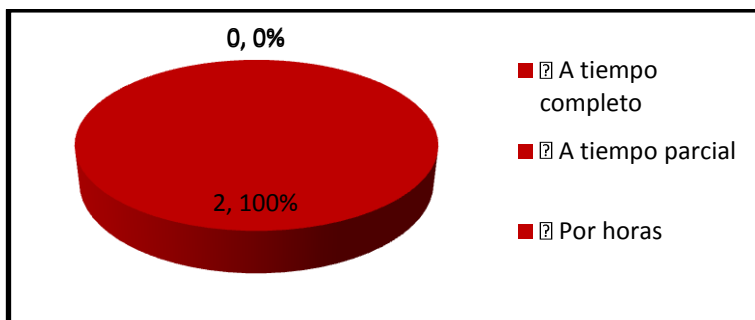


**CUADRO Y GRÁFICO No. 12**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿La relación laboral es/era...?</b>	
A tiempo completo	3
A tiempo parcial	0
Por horas	0
Otras (especifique)	0

Encuesta Directa

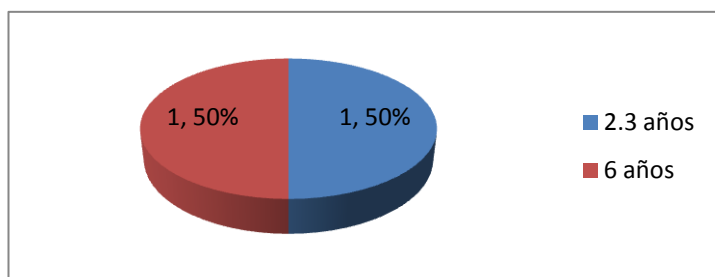
Investigadora: María Intriago



**CUADRO Y GRÁFICO No. 13**

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

2.3 años      1  
 6 años        1

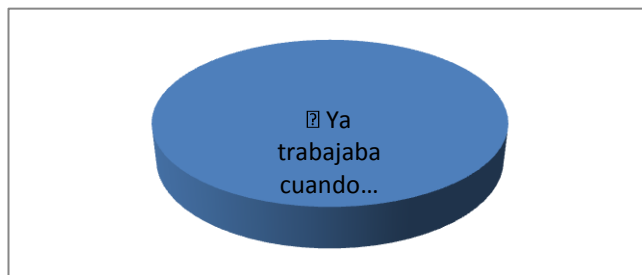


Encuesta Directa  
 Investigadora: María Intriago

**CUADRO Y GRÁFICO No. 14**

**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 2



Encuesta Directa  
 Investigadora: María Intriago

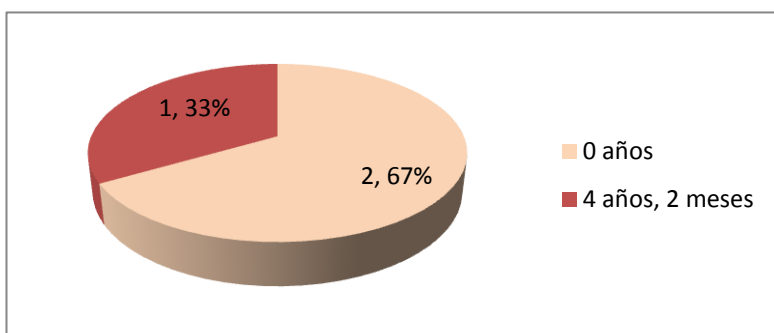


CUADRO Y GRÁFICO No. 15

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO</b>	
<b>¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
0 AÑOS	2
4Años, 2 meses	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

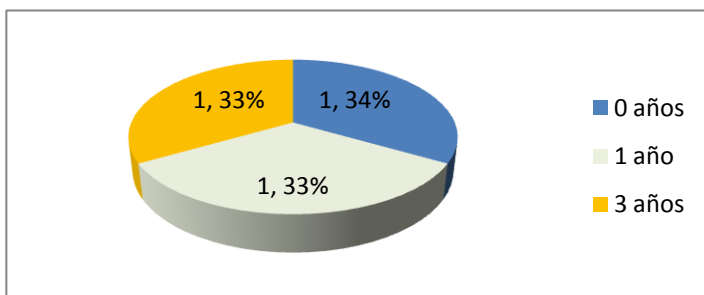


CUADRO Y GRÁFICO No. 16

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO</b>	
<b>¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?</b>	
0 AÑOS	1
1 año	1
3 años	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago



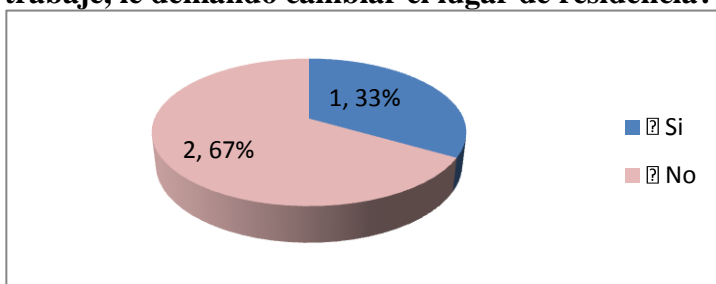
CUADRO Y GRÁFICO No. 17

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?</b>	
Si	1
No	2

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

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

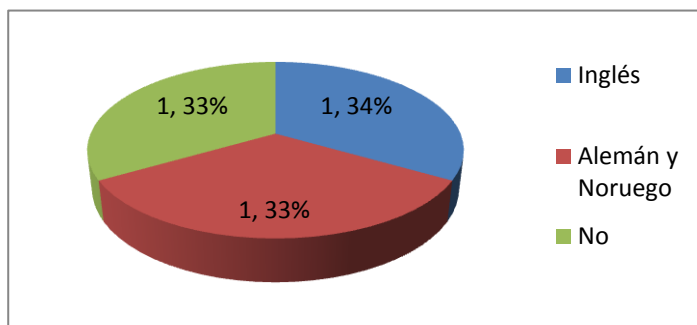


CUADRO Y GRÁFICO No. 18

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>PARA TODOS</b>	
<b>¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?</b>	
Quichua	0
Inglés	1
Francés	0
Portugués	0
Otros (especifique) Alemán y Noruego	1
No	1

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago



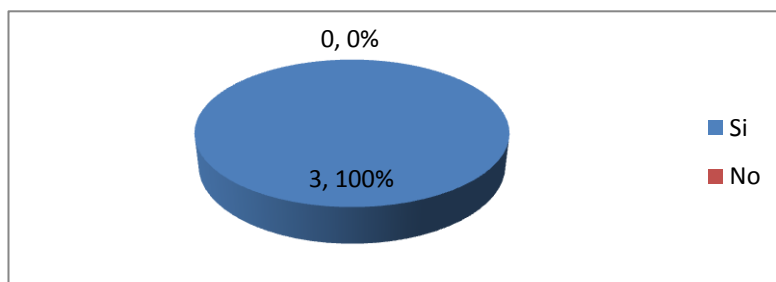
**CUADRO Y GRÁFICO No. 19**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>¿Maneja la informática a nivel de usuario?</b>	
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter	3
No	0

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

**¿Maneja la informática a nivel de usuario?**



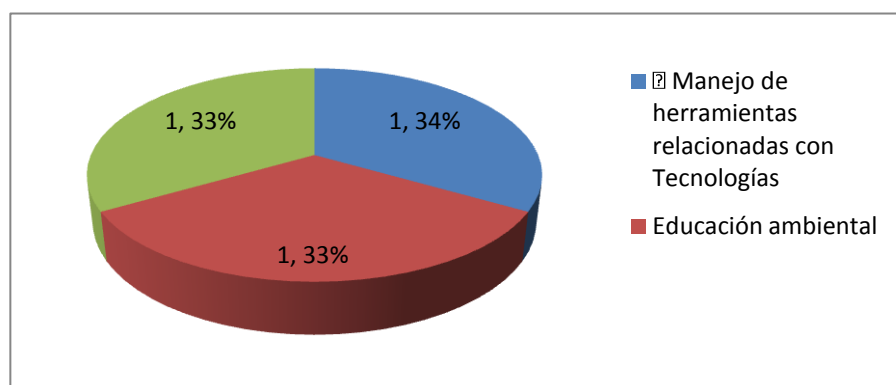
**CUADRO Y GRÁFICO No. 20**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL</b>	
<b>¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)</b>	
Didáctica y Pedagogía	0
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	1
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	0
Organización y Gestión de centros educativos	0

Diseño y planificación Curricular	0
Educación en valores	0
Otros (multiculturalidad, educación ambiental 1, desarrollo del pensamiento 1), Especifique	2
No me interesan	0

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago



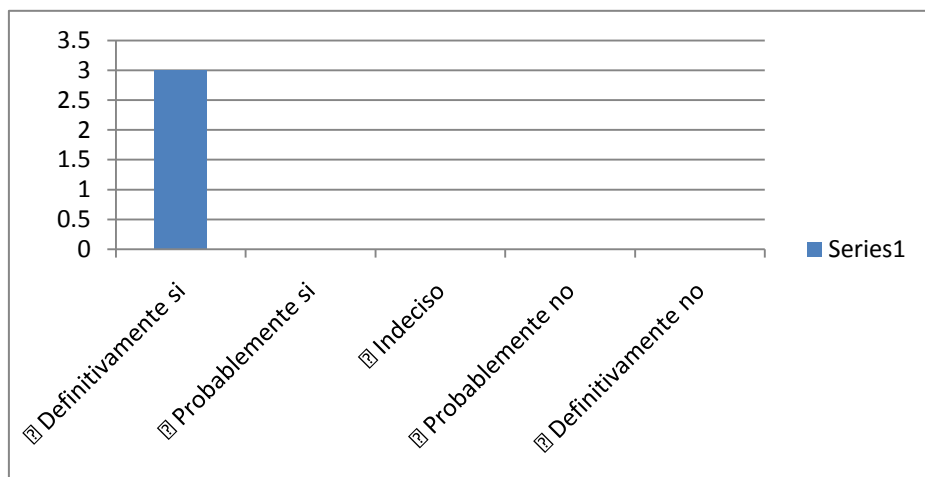
**CUADRO Y GRÁFICO No. 21**

<b>PREGUNTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<b>Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?</b>	
Definitivamente si	3
Probablemente si	0
Indeciso	0
Probablemente no	0
Definitivamente no	0

Encuesta Directa

Investigadora: María Intriago

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



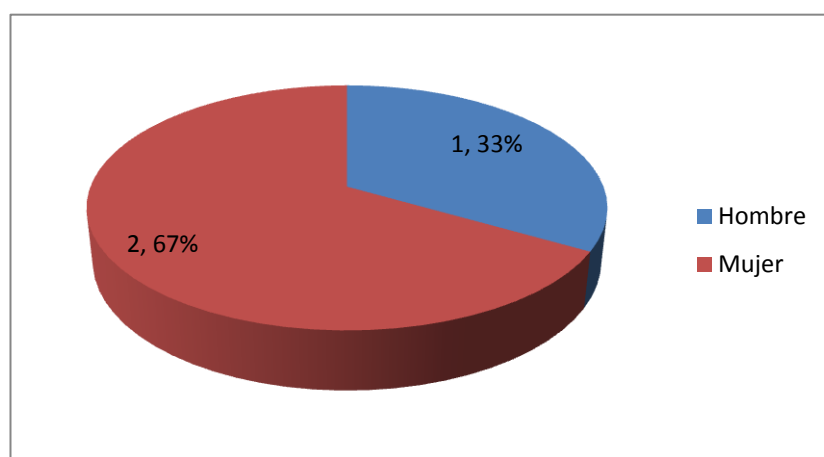
**CUADRO Y GRÁFICO No. 22**

PREGUNTA	FRECUENCIA
<b>DATOS DE CLASIFICACIÓN</b>	
<b>A.1. Género:</b>	
<b>Hombre</b>	<b>1</b>
<b>Mujer</b>	<b>2</b>

**A.2. Edad en años cumplidos:** 25, 44, 53

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

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



El 67% de los encuestados es mujer y el 33% es hombre, y oscilan entre 25, 44 y 53 años de edad.

## **5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que el 67% de los titulados de la UTPL ha obtenido la titulación en la mención de Educación Infantil, lo cual nos permite concluir que es la preferencia de los encuestados trabajar con niños que inician su etapa escolar.

De acuerdo al cuadro y gráfico No. 2 se obtuvo que un 67% de los titulados, Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia, el 33% que trabaja como docente lo hace en el sector urbano.

## **5.2. SITUACIÓN LABORAL**

En el cuadro y gráfico No. 2 se observa que el 100% de los encuestados ha trabajado como docente aunque ahora no lo esté ejerciendo. El 67% de los titulados que trabaja como docente, trabajan o han trabajado en otro puesto como no docente. El 67% de los titulados que trabajan como docentes, trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

En el cuadro y gráfico No. 4, el 100% de los titulados trabaja o ha trabajado en el ámbito de su especialidad, y un 67% ejercía la docencia en Educación Básica.

De acuerdo al cuadro y gráfico No. 7, el tiempo que llevan trabajando en el puesto actual los titulados es: 33% tiene 4 años; 33% 3 años y 34% 9 meses.

El cuadro y gráfico No. 8 refleja que de los titulados, el 67% estuvo trabajando cuando inició sus estudios.

El 67% de los titulados, ya trabajaba cuando obtuvo la titulación de acuerdo a lo que muestra el cuadro y gráfico No. 14.

En relación al tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación, el cuadro y gráfico No. 15 presenta que el 67% afirma que este tiempo es de 0 años, es decir ningún titulado.

Se observa en el cuadro y gráfico No. 16, que existen 3 personas encuestadas que responden que tienen 0 años, 1 año y 3 años que han trabajado en total en un

puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación.

De acuerdo al cuadro y gráfico No. 17, el 67% de los encuestados afirma que su trabajo no le demandó cambiar el lugar de residencia.

El 100% de los docentes encuestados coinciden en que su condición de vida luego de titularse en la UTPL, definitivamente sí ha cambiado.

En relación a los tipos de incentivos considerados por parte de la Institución educativa, el 100% de las Autoridades afirman que lo hacen a través de reconocimiento público en Sesión Solemne.

Las Autoridades de las Instituciones coinciden en un 100% en que las expectativas con respecto al personal docente son: que sean prácticos en el momento de sus clases y que estén actualizados en el trabajo que hacen.

El 100% de las Autoridades afirma que además de la carga docente el profesional graduado en la UTPL realiza otras actividades de Supervisión y Trabajo comunitario.

Las Autoridades en un 100% afirman que los docentes graduados en la UTPL tienen habilidades adicionales como un valor agregado de Iniciativa, mejorar los procesos, impulso de proyectos.

### **5.3. CONTEXTO LABORAL**

En relación al tipo de institución donde desarrolla/ desarrollaba su trabajo, el cuadro y gráfico No. 3 nos muestra que el 33.33% de los titulados lo hace en instituciones fiscales, otro 33.33% lo hace en instituciones municipales y el restante 33.33% lo hace en instituciones particulares.

En relación al nivel de la institución educativa en la que desempeña/desempeñaba el 67%, están en el nivel Básico.

En el cuadro y gráfico No. 5, de acuerdo a los resultados obtenidos, el 33.33% tiene contrato indefinido, el 33.33% tiene contrato ocasional y el 33.33% es propietaria.

El cuadro y gráfico No. 6 refleja que la relación laboral que tienen o han tenido los titulados es/era a tiempo completo en un 100%.

De acuerdo con los resultados presentados en el cuadro y gráfico No. 9, el 34% de los titulados desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente en la Administración Pública, el 33% lo hace por cuenta propia y el 33% siempre ha sido docente.

En relación a la titulación que es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba, el cuadro y gráfico No. 10 nos muestra que el 67% afirma que es el de Tercer nivel.

El 50% de los docentes que trabaja o ha trabajado como docentes tiene o tenía labor indefinida y el 50% es/era propietaria, tal como lo muestra el cuadro y gráfico No. 11

El Cuadro y gráfico No. 12 nos muestra que la relación laboral en un alto porcentaje es a tiempo completo.

De los datos obtenidos y presentados en el cuadro y gráfico No. 13, se puede encontrar que el 50% de los encuestados tiene 2.3 años y el 50% tiene 6 años trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente

El 100% de las Autoridades e las Instituciones educativas están de acuerdo en que los requisitos exigidos en su Institución para postular a un cargo de docente son:

Tener título de Tercer nivel en la especialidad de la carrera, tener experiencia docente y tener una especialidad, diplomado o maestría o estar en curso de estudios.

Así también, el 100% de las Autoridades afirman que si han recibido solicitudes de empleo en la Institución educativa durante el último año en un número de 20 aproximadamente.



Las Autoridades de las Instituciones educativas en un 100% coinciden en que requieren personal docente en los ámbitos de Psicología, Investigación y Marketing.

El 100% de las Autoridades coinciden en que el desempeño de los docentes que recién ingresan es bueno y el de los docentes con experiencia es Muy Bueno.

El 100% de las Autoridades afirman que si han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años, en relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la Institución Educativa; en el Tema: Planificación Curricular por Competencias.

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

De las tres personas encuestadas, se comunican con soltura en una segunda lengua distinta al español en inglés, alemán y Noruego y otro encuestado no lo hace.

Según los datos que se presentan en el cuadro y gráfico No. 19, se presenta que el 100% de los encuestados maneja la información a nivel de usuario.

Con los resultados que se observan en el Cuadro y Gráfico No. 20, nos muestra que los docentes titulados de la UTPL, requieren capacitación en Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Información, Educación Ambiental y Desarrollo del pensamiento.

El 100% de las Autoridades coinciden en que los factores que favorecen un buen desempeño laboral son la responsabilidad, profesionalismo y experiencias.

En torno a las tareas que ejecuta el docente, las actividades que realiza en titulado de la UTPL en la Institución, el 100% de Las Autoridades afirma que trabajan en la docencia y en investigación con la comunidad.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

- Las Instituciones educativas exigen al docente para su ejercicio profesional la titulación como parte de la competitividad del Ser Humano que está basada en los más grandes niveles de desempeño logrados a partir de Aprendizaje Superior y muy especialmente, aprendizajes permanentes, significativos y con significado.

- Los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente, pero en algunos casos no están trabajando en la carrera que han escogido sino en otras actividades con perfiles diferentes. No presentan dificultades para encontrar trabajo, ya que la preparación que brinda la UTPL es óptima, integral y de sólida formación en valores.

- El desempeño docente es la labor propia del docente en el aula. La pedagogía y la didáctica son trascendentales en el proceso de enseñanza – aprendizaje, quizás son las herramientas más importantes de todo maestro, cuando enseñar se convierte en orientar. La educación que brinda la UTPL se orienta a formar profesionales como seres humanos integrales, más que una persona productora, capacitada para desempeñar un oficio o profesión y en un sistema definido de valores que orienten su vida y que se ejerciten dentro de la carrera que han escogido.

- Los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación, ejercen su labor con eficiencia, conforme a estándares establecidos, combinando conocimientos, destrezas y actitudes.

- La situación laboral actual de los licenciados en Educación de la UTPL es un desafío, de replanteamientos y reformulaciones históricas que marcan el hito para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad

del siglo XXI, en que los titulados deberán desempeñarse como profesionales competentes en su actividad.

- La situación actual de los docentes en el Ecuador abre las puertas a los docentes que ingresan o pretenden ingresar al Magisterio por la apertura y la nueva dinámica de trabajo educativo, donde: la multicausalidad, el uso de las TIC's, el pensamiento lógico, crítico y creativo, la enseñanza de la comprensión, la formación de valores humanos y otros factores del proceso de enseñanza – aprendizaje se convierten en la nueva terminología ecuatoriana, y el buen vivir en el principio rector del sistema educativo.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

- Que de manera permanente a los titulados en Ciencias de la Educación hacia el desarrollo de competencias profesionales se les enseñe la funcionalidad a la teoría que se imparte en la Universidad.

- Se debe orientar a los estudiantes universitarios en el proceso de interaprendizaje potenciando sus operaciones intelectuales para el logro de aprendizajes significativos que sean puestos en práctica en los centros de trabajo en los que se desenvuelvan.

- A las instituciones educativas a nivel nacional, conectoras de la calidad de profesionales que egresan de la UTPL, como ejes impulsores de la sociedad en que vivimos, para que continúen en su ardua tarea de educar y permitan que los docentes demuestren sus habilidades y destrezas y pongan en práctica sus conocimientos, promoviendo capacitación continua y permanente.

- Que la propuesta de formación integral permita una evaluación seria y formal que dimensionar la realidad del perfil de egreso de los titulados de la UTPL de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chacón, M. (2006). La reflexión y la crítica en la formación docente. *Educere*, 10, 33, 335 -342.
- Competencias profesionales del docente. Disponible en [http://www.oei.es/docentes/.../perfil\\_competencias\\_profesionales\\_profesorado\\_eso\\_bozu.pdf](http://www.oei.es/docentes/.../perfil_competencias_profesionales_profesorado_eso_bozu.pdf)
- Diker, G. y Terigi, F. (2003). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires: Paidós
- Ecuador hacia un plan decenal 2006 - 2015, MEC, Consejo Nacional de Educación
- Fabara, Garzón Eduardo, *Situación de la formación docente inicial y de servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*, 2004.
- Fernández Muñoz Ricardo, *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*.
- Informe de la tercera reunión de la Comisión, París, 12-15 de enero de 1994.
- Jaramillo, Serrano Fabián; Valdiviezo, Guerrero Tania, *Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación*.
- La formación docente. Disponible en <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie05a01.htm>
- Lalaleo Naranjo Marco, 2010, *Nuevas Bases pedagógicas y metodológicas de la A.F.C. cuaderno de aplicación No. 3*, Equipo Técnico de Confedec
- Laurent Schwartz, “L’enseignement scientifique”, en Institut de France, *Reflexions sur l’enseignement*, Paris, Flammarion, 1993.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, Registro Oficial No. 417, Segundo Suplemento, jueves 31 de marzo de 2011. Art. 1
- Necesidades de formación docente. Disponible en [www.educacion.gov.ec](http://www.educacion.gov.ec)
- Perfil y competencia docente. Disponible en <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- Sayago, Z. (2002). *El eje de prácticas profesionales en el marco de la formación docente (un estudio de caso)*. Tesis doctoral. Inédita. Universidad Rovira i Virgili:

España.

- Velásquez, Guevara Lilia Gabriela; Competencias profesionales docentes 08/06/10. Disponible en [www.slideshare.net/.../competencias-profesionales-docentes](http://www.slideshare.net/.../competencias-profesionales-docentes)

## 8. ANEXOS



### ANEXO No. 1 AUTORIZACIÓN



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

### AUTORIZACIÓN

Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez  
**DIRECTOR DE TESIS**

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación de las/los señor/a: **INTRIAGO MARÍA ANTONIETTA**, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo realizar la impresión y empastados para su respectiva presentación.

.....  
Msc. Roberto Carlos Cuenca Jiménez

CI. 110343087-0

Loja, mayo de 2011

## ANEXO 2



## CUESTIONARIOS

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

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano .....	1
▪ Rural .....	2

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

▪ Sí .....	1
▪ No .....	2

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

### TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

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

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

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

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



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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....años .....meses

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

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1
---	---

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

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

.....años .....meses

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

.....años .....meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

#### PARA TODOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre .....	1
▪ Mujer .....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

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

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

*Gracias por su colaboración*



## CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del Investigador:  
\_\_\_\_\_

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

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

SI  NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI  NO

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

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

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

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

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

SI  NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

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

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

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , 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)*
- \_\_\_\_\_
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? *(graduados en la UTPL)*
- SI  NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*

**ANEXO No. 3  
FOTOGRAFIAS**





