



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

**“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Cueva Torres, Carlos Francisco

**DIRECTORA:** Franco León, Leonor del Carmen, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA**

**2013**

## **CERTIFICACIÓN**

Mgs.

Leonor del Carmen Franco León.

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”; realizado por el profesional en formación: Cueva Torres Carlos Francisco; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Cueva Torres Carlos Francisco declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

**Autor:** Cueva Torres Carlos Francisco

**Cédula:** 1104202880

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a Dios, por guiarme y darme la fortaleza para alcanzar una de mis metas, a mis padres y hermanos/as que han sido mis pilares durante toda mi trayectoria de estudios y por brindarme su apoyo de forma incondicional para lograr la culminación de mi carrera.

Cueva Torres Carlos Francisco

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo quiero dar las gracias primeramente a Dios por el entendimiento, fortaleza y voluntad que me ha otorgado para seguir adelante, a la Universidad Técnica Particular de Loja, forjadora de hombres y mujeres del futuro, a sus docentes por quienes he llegado a obtener conocimientos necesarios para el desarrollo de la tesis.

De igual manera a mi directora de tesis, Mgs. Leonor del Carmen Franco León, quien con sus conocimientos, paciencia, experiencia, apoyo y motivación he logrado culminar mi carrera profesional con éxito.

Y por último a los directivos y titulados, por su valioso tiempo y colaboración en el proceso y desarrollo de mi trabajo de investigación, ya que sin su apoyo no hubiera llegado a la feliz culminación de la tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)	5
1.1. El debate sobre las competencias	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España	8
1.3. La inserción profesional de los docentes	10
1.4. Estándares de calidad educativa. aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura	12
1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente	14
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	16
1.7. Políticas, como programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	18
1.8. Historia de la vida de buenos profesores: experiencia e impacto en las aulas	20
1.9. La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México	22
1.10. Nuevos retos para una universidad en procesos de cambio	24
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	26
2.1. Diseño de la investigación	27
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	27
2.3. Preguntas de investigación	28
2.4. Población y muestra (análisis)	28
2.5. Recursos	29
2.5.1. Humanos	29
2.5.2. Institucionales	29

2.5.3. Materiales	29
2.5.4. Económicos	29
2.6. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	30
CAPÍTULO III	
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	32
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	32
3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	32
3.1.1.2. Edad	33
3.1.1.3. Sexo	34
3.1.2. Características académicas de los titulados	35
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	35
3.1.2.2. Tiempo de educación	36
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	37
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	39
3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica	39
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado	41
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral	42
3.1.3.4. Características del trabajo actual	43
3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	44
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado	44
3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación	45
3.3. Valoración docente de la profesión	46
3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	46
3.4. Satisfacción docente	47
3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	48

3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	48
3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	51
3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	53
3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	55
3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado	57
3.5.6. Actividades que desarrolla el título que implique trabajo en equipo	60
3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado	62
CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
4.1. Conclusiones	65
4.2. Recomendaciones	66
CAPÍTULO V	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	67
5.1. Tema	68
5.2. Justificación	68
5.3. Objetivos	69
5.3.1. Objetivo general	69
5.3.1 Objetivo específico	69
5.4. Metodología: Matriz del marco lógico	70
5.3.1. Análisis de involucrados	70
5.3.2. Análisis de problema	72
5.3.3. Análisis de objetivos	73
5.3.4. Análisis de estrategias	74
5.5. Plan de acción (etapa de planificación)	75
5.4.1. Matriz del marco lógico	75
5.6. Resultados esperados	77
5.7. Bibliografía de la propuesta	78
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	80



## RESUMEN

Los docentes en la actualidad buscan proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo, por lo cual aprovechan toda experiencia que represente una oportunidad para actualizarse y adaptarse a un mundo de permanentes cambios (Orozco, 2003).

La presente investigación tiene como tema: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, para su realización, se trabajó con 6 titulados y 6 directivos, los cuales se encontraban distribuidos en las provincias de Loja y Zamora Chinchipe.

Esta investigación se sustentó en la utilización de instrumentos como lo fue la encuesta y la entrevista dirigida a los titulados y directivos, cuyos modelos fueron entregados por la UTPL.

A la conclusión general que se llegó en base a la información, es que la mayoría de titulados de la UTPL hoy en día, están trabajando acorde a su especialización docente, pero necesitan estar en constante actualización en lo que se refiere al uso y manejo de recursos didácticos y tecnologías de la información.

**Palabras claves:** Desarrollo, experiencia, intervención educativa, utilización de instrumentos, especialización.

## ABSTRACT

Teachers are now seeking to project depending on the individual and collective development, so take advantage of every experience that represents an opportunity to update and adapt to an ever-changing world (Orozco, 2003).

This research has as its theme: "Proposal for educational intervention from case studies in the Bachelor of Science in Education at the mention Basic Education Technical University of Loja", for its realization, we worked with 6 graduates and 6 managers, which were distributed in the provinces of Loja and Zamora Chinchipe.

This research is based on the use of instruments as was the survey and interview aimed at graduates and managers, whose models were delivered by UTPL.

A general conclusion is reached based on the information, is that most UTPL graduates today are working according to their teaching expertise, but need to be constantly updated in regards to the use and management of teaching resources and information technology.

**Keywords:** Development, experience, educational intervention, use of instruments, expertise.

## INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha tenido una gran aceptación por la calidad de la formación académica y humanística fundamentada en “formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad”. En el último quinquenio (2007-2012) han obtenido el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, 1849 estudiantes de los cuales la gran mayoría se encuentran insertos en la labor docente. Se debe tomar en cuenta que los continuos cambios experimentados en el aula al momento de ejercer la docencia son cada vez más acelerados, por lo que se requiere información periódica y precisa para actualizar los conocimientos, las habilidades y las destrezas que los empleadores y la sociedad exigen de los profesionales docentes.

El aporte de la UTPL en el contexto nacional, hace necesario obtener datos específicos de la contribución social, económica y cultural aportada por sus titulados, así como detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas del conocimiento.

La investigación sobre el desempeño de los titulados es de gran importancia para la UTPL y en general para el sistema educativo, porque le permite contar con una base de información sobre las exigencias a las que se enfrentan al momento de desempeñar sus funciones los titulados y esto les ayudará a buscar rectificaciones en beneficio de la educación y de la formación de profesionales, de la misma manera es importante para los titulados y empleadores porque les permite conocer cuáles son sus falencias para buscarles solución y mejorar ya que irá en beneficio de la comunidad educativa.

En lo personal es de mucha importancia este tema porque permite tener una idea de las falencias que existen para mejorarlas y así encaminarse hacia un mejor desempeño profesional, como también lo es para la comunidad ya que le permitirá contar con profesionales aptos y capaces en la docencia.

El desarrollo de la presente tesis fue factible ya que se utilizó el formato de las encuestas elaboradas por la UTPL y para constancia de dicha aplicación se cuenta con las respectivas evidencias. Durante la investigación las únicas dificultades que se encontró fue el no contar con toda la información necesaria para contactar a los titulados, por lo cual fue imposible localizar a uno de ellos y la otra fue que algunos de los empleadores no tenían buena voluntad de colaborar.

Frente a lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación es el de realizar una: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”.

Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.

Estos objetivos fueron planteados para conocer el desenvolvimiento del titulado para enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse a futuro, como también conocer si los titulados están laborando en el ámbito de su profesión.

En esta investigación se abarcó la síntesis teórica del material bibliográfico, la cual esta encamina a analizar 10 artículos referentes al tema desarrollado, también consta la metodología utilizada durante el transcurso del desarrollo, el análisis, interpretación y discusión de resultados en base a la aplicación de encuestas realizadas a los titulados y empleadores, con la cual se redactó las conclusiones y recomendaciones.

Quiero hacer un énfasis en la importancia de la investigación e invitar a que lean y se involucren en el tema ya que contiene mucha información que es de gran ayuda para los lectores.

## **CAPITULO I**

### **SÍNTESIS TEÓRICA DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)**

## 1.1. El debate sobre las competencias

Las competencias “permiten fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados para desarrollar una actividad o profesión, son susceptibles de transmisión por las autoridades docentes, contando con trabajadores bien formados”. (Alonso Benito, Fernández Rodríguez, & Nyssen González, 2009, p 32).

Las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras, y que los transforman en más eficaces para una situación dada. La competencia se estructura en base a tres componentes fundamentales: el saber actuar, el querer actuar y el poder actuar (Le Boterf, 1996).

El saber actuar es el conjunto de factores que definen la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades.

Este componente es el que más tradicionalmente se ha utilizado a la hora de definir la idoneidad de una persona para un puesto específico y permite contextualizar el énfasis que hacen muchas empresas en la capacitación de su personal.

El querer actuar es otro componente fundamental de la competencia. Alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto.

Influyen fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevarla a efecto.

El tercer componente de la competencia, es el poder actuar. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tiene el deseo de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla. Las situaciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones.

La formulación y ejecución de reformas en la educación que se han dado a lo largo de los diferentes gobiernos no han ayudado en mucho para garantizar que las universidades capaciten a los estudiantes a disponer de los suficientes y necesarios conocimientos para que puedan adentrarse en sus respectivas carreras en el mercado laboral, ya que al no contar con las capacidades necesarias, a los diplomados y licenciados se les hace día tras día más difícil lograr conseguir un empleo en las carreras en las cuales se prepararon durante años.

Esto ocasiona la gran problemática del subempleo y desempleo en el país, para lo cual es necesario que en las universidades se tenga mayor capacitación para que en el momento de la transición desde las universidades al mercado laboral no exista un desfase, porque los empleadores en la actualidad buscan personas que se encuentren en capacidad de adentrarse en sus puestos y no de estar gastando recursos para capacitarlos.

También es necesario que los profesionales se encuentren en constante actualización y formación académica para que de esta forma cuando ya cuenten con empleo tengan una estabilidad laboral, porque es necesario que cuenten con capacidad de innovación y no se queden con conocimientos ambiguos, ya que con el pasar del tiempo los títulos tienden a desvalorizarse.

Es decir que, a raíz del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo (Tedesco J., 1995).

Gran parte de los titulados universitarios piensan que las dificultades que se encuentran en el mercado de trabajo, es por causa de los pensum de estudio, ya en algunos casos son obsoletos y las universidades no hacen nada por cambiarlos o actualizarlos.

Otro punto que se debe tomar a consideración es que las universidades deben proporcionar una formación real es decir no deben limitarse únicamente a enseñar y basarse solo a la teoría hoy en día se debe implementar la práctica, porque no basta que los graduados cuenten con habilidades, destrezas y conocimientos académicos, porque es de vital importancia que la teoría y la práctica estén relacionados para que al momento de ingresar al mundo laboral se encuentren con las mínimas dificultades.

## **1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España**

Según la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009) “la inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, en repetidos intentos de identificar los factores implicados en la inserción, los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos” (p. 25)

En la inserción laboral de los titulados universitarios es importante considerar el nivel de formación que han tenido durante el transcurso de sus estudios universitarios, también influye mucho la demanda de profesionales que existen en el mercado donde se encuentra, la competencia existente que hay y la falta de oportunidades.

El nivel de formación que tengan los titulados es de trascendental importancia ya que en muchos casos depende de ello conseguir un empleo estable y acorde a la formación adquirida, por tal motivo siempre hay que estar a la vanguardia en las capacitaciones educativas.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal de cada titulado universitario, hacia su propio futuro.

Es necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal.

La segunda característica del proceso de inserción que aparece en los discursos grupales es la situación de desventaja de los titulados actuales con respecto a los titulados de otras épocas. La tercera característica general de este proceso es que la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas.

Por tal motivo, es necesario que las universidades y el sector productivo estén estrechamente vinculados, porque de esta manera se estará ofreciendo las competencias necesarias para las cuales fueron preparados los estudiantes y así disminuir las listas de desempleados y de subempleos que existen hoy en día en el país. Las universidades deben



de estar capacitadas para preparar a las personas, ya que el día de mañana tendrá que salir a desempeñar un papel en la sociedad.

En 2009, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, señaló que de entre todos los factores que plantea la gran dificultad de partida, el principal es la exigencia desmesurada de práctica profesional que exigen en algunos sectores.

La experiencia se constituye como el elemento clave para el acceso al mundo laboral, es decir es el puente que se sitúa sobre el abismo que separa el estudio y el empleo.

La experiencia laboral es otra causa que dificulta el acceso a conseguir empleo, ya que siempre piden como requisito que las personas tengan una práctica previa en el puesto a desempeñar, ocasionando de esta forma que el panorama para los titulados sea más gris, ya que están iniciando su camino en el mundo del trabajo, pero en algunos casos para el reclutamiento de personal no lo exigen, sino que toman en cuenta otros parámetros como son: las habilidades, destrezas, actitudes, desenvolvimiento, desempeño con que realizan sus labores, etc.

La experiencia es así, a la vez, uno de los frutos que se recibe del hecho de trabajar y el requerimiento para ese propio compromiso, la adquisición de dicho requisito es el factor más valorado al momento de buscar empleo y es la propia condición para promocionarse, es decir, para continuar el proceso de inserción laboral.

Cuando no se encuentra trabajo hay que optar por otras formas de búsqueda como son las siguientes:

- Agencias de búsqueda de empleo
- Envío directo de currículos
- Utilización de internet
- Realización de prácticas
- Contactos personales

### **1.3. La inserción profesional de los docentes**

Un estudio chileno sobre la inserción profesional de profesores egresados de un centro universitario con una visión progresiva de la enseñanza hace notar como estos entran en conflicto en ciertos tipos de establecimiento, con quienes sustentan otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación (González et al., 2005 citado por Avalos, 2009).

A partir de diversas experiencias relacionadas principalmente con la implementación y ejecución de proyectos educativos y de innovación curricular, es posible constatar que la inserción profesional de los docentes está cruzada por variadas dificultades, de diversa gravedad e impacto en la autoestima e imagen.

Estas dificultades tienen que ver con su situación laboral, realidad cultural, clima organizacional y escolar, dominio de competencias genéricas y específicas, interacciones con sus pares, etc., que lo afectan profundamente e inciden en una alta rotación de empleadores, por ende, bajas expectativas de permanencia y estabilidad laboral.

En nuestro medio no existen programas de acompañamiento a la inserción profesional para que a los docentes se les facilite al momento de desempeñar su profesión, sin embargo, en países desarrollados principalmente en algunos europeos existen programas de inducción formalmente establecidos.

Siempre se ha dicho que la docencia es simplemente una vocación, que la ejercen quienes se sienten atraídos por la educación y que no conlleva gran esfuerzo, por lo cual muchas personas desvalorizan a la docencia.

Hay que tener en cuenta que no es simplemente un trabajo, ya que el docente tiene a su cargo la formación de los/as estudiantes, de ellos depende educar a las nuevas generaciones ya que el día de mañana serán el futuro de la patria. La misión de los docentes es muy importante porque ellos son los actores principales en la educación.

Para González Brito, Araneda Garcés, Hernández González, & Lorca Tapia (2009), “es interesante constatar, finalmente, que la inserción profesional del docente novel puede ser una oportunidad privilegiada como dispositivo estratégico para instalar, acompañar e inducir innovaciones pedagógicas, propias de las reformas educativas en América Latina”.

La oportunidad de entrada y la asignación de responsabilidad, son también parte de la macro - política de ingresar al sistema de los nuevos profesores, las condiciones de trabajo, el reconocimiento de especializaciones o capacidades particulares de los docentes (capital pedagógico), dentro de lo laboral se debería optar por brindar mejores facilidades de ingreso designando a cada quien sus funciones y responsabilidades específicas. .

En 2009, Avalos manifiesta que en cuanto a las condiciones de trabajo, en los sistemas de algunos países latinoamericanos la introducción de los nuevos profesores no significa menor carga docente (en caso de contrato de tiempo completo) y puede significar una carga doblemente alta ya que para completar la carga horaria debe trabajar en otros establecimientos para obtener un sueldo acorde a su trabajo.

En la actualidad los docentes que cuentan con contratos optan por laborar en diferentes instituciones para poder completar las horas de su carga horaria y de esta manera no formar parte de los desempleados, ya que hoy en día les toca laborar en algunos casos en empleos que nos les corresponde a su profesión.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2005) manifiesta que en cuanto a la edad, los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados por ejemplo en República Checa un tercio de los docentes está por encima de los 50 años, en cambio en Latinoamérica el promedio se sitúa entre 32 y 42 años llegando a 26 años, como es el caso de Venezuela, Ecuador y Brasil.

En síntesis, hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible y deseable en cada situación escolar. Significa que cada joven, maestro puede construir y reconstruir su identidad profesional.

La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción, sugiere la necesidad de contar con políticas referidas a maestros que conozcan la importancias de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

#### **1.4. Estándares de calidad educativa. aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura**

El Ministerio de Educación del Ecuador (2012), expresa que los estándares de calidad educativa son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Los estándares que se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el educando debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que requiere reflejar en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se destinan 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 alumnos logren los resultados de aprendizaje que requieren.

Según la constitución de la República del Ecuador (2008), “establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad” (p. 23).

Todas las personas tienen derecho a la educación y el estado garantizará que exista una igualdad entre todos, sin importar su género o nivel social. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituyente u eje estratégico para el desarrollo nacional.

Los estándares de calidad educativa “son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores en instituciones del sistema educativo” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, p 6).

Para los estándares, el principal propósito es orientar, apoyar y monitorear la acción de los autores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones, de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

En 2012, el Ministerio de Educación del Ecuador diseñó los estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar y de infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares son muy importantes porque establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, también contribuye a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y el establecimiento se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Los estándares de desempeño profesional orientan la mejora de la labor de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. En el caso del desempeño docente el propósito fundamental es fomentar en el aula una enseñanza que permita que los estudios ecuatorianos alcancen los perfiles de ingreso o aprendizaje declarados por el Currículo Nacional para la Educación Básica y Bachillerato.

En cambio, los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organización y a la convivencia escolar, para asegurar su influencia efectiva en logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

La relación entre los estándares de aprendizaje y el currículo nacional es que los estándares de aprendizajes describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los niveles establecidos.

El currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje.

Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares de infraestructura en cambio son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad de la educación de los estudiantes.

### **1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente**

Vaillant (2009), manifiesta que en América latina impulsaron transformaciones en el sistema educativo muy favorables que en otras décadas. Las reformas educativas se caracterizan por la introducción de cambios institucionales, adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados de aprendizaje, revisión de contenidos curriculares; intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

Los ministerios de educación constituyen por lo general los empleadores más importantes, que tiene un país. Los temas relacionados con los docentes son un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar, por lo cual se debería buscar soluciones relaciones a este tema, para que la educación sea de calidad, ya que es lo que el Estado Ecuatoriano busca hoy en día.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de los buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores, debido a la falta de políticas que los protejan y también porque los estímulos económicos o remuneraciones no están a la expectativa de su esfuerzo dentro de lo laboral.

Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

“En América Latina uno de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministerios de Educación” (Vaillant, 2009, p. 30).

Esto se debe a que puede existir niveles altos de conflicto político en el sector educativo, lo cual lleva a los ministros a renunciar a sus cargos por desgaste o simplemente por el hecho de que no hay un entendimiento entre todos los que intervienen en dicho sector.

El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor.

Si nos referimos a los primeros, éstos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros éstos sienten también que su profesión no es suficiente valorada.

Las políticas de formación deben prestar mayor atención a los docentes. Este no es el caso en América Latina donde la inserción a la docencia no es objeto de una política, tal surge de un reciente estudio (García, 2007) que han encontrado escasos programas institucionalizados.

La inserción “de facto” se produce, pero son muy pocas las acciones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes.

Algunas ideas que nos vienen de otros lados, podrían ser inspiradas para la reflexión y la acción en América Latina. En la actualidad el ingreso a la profesión, se procede en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”.

Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y conocimientos en el trabajo a desempeñarse y por lo general casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional, ya que les toca salir por sí mismos, enfrentando toda clase de dificultades que se les presenta durante el desarrollo o desempeño de función de trabajo.

Por lo cual se debería buscar mejores alternativas para que los docentes que recién ingresan a ejercer su profesión tengan una guía en que basarse para desempeñar de la mejor manera su trabajo.

La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina.

Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

## **1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias**

En este artículo se analiza algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los Jóvenes – dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, obviamente afecta con distintos grados en los diferentes seguimientos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países, y se pregunta por políticas y programas que pueden atenuar a resolver estas tensiones.

En 2006, Weller señaló que los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiado jóvenes con altos niveles de educación.

Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados observando en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien esta sesgada hacia el personal más calificado.

Esto se da ya que los jóvenes cuentan con conocimientos actualizados y están a la vanguardia de los cambios en la educación, también se encuentran en constantes capacitaciones, mientras que las personas mayores hay ocasiones que resisten al cambio ocasionando que se queden con conocimientos demasiados ambiguos lo que no les permite avanzar hacia el desarrollo de la educación.

Las políticas macro, meso y microeconómicas, deben beneficiar un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes.

Los esfuerzos de acercarlos tempranamente al mundo laboral, debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones; la inspección del trabajo debe cubrir las características de la inserción laboral de los jóvenes como prioritaria, y en esquemas formales de inserción, (por ejemplo en programas de capacitación subsidiada) los jóvenes deben tener acceso a personas de confianza (Tutores) que pueden ayudar en caso de conflictos de este tipo.

En su publicación, Weller (2006) afirma que las empresas valoran en los jóvenes tres factores: disposición para el trabajo, presentación personal y experiencia específica.



Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático – al cual responde con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en una educación e inserción laboral –y una realidad de mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a los empleos atractivos.

El mercado laboral en muchos de los casos exigen experiencia profesional, pero para varios jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia ya que recién se están integrando a este mundo de lo laboral y, segundo, el mercado no reconoce la práctica generada en diversas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente, ocasionando de esta manera a que no cuenten con un trabajo y en otros casos a que se de el subempleo. .

Se debe buscar alguna alternativa para que no siempre pidan una experiencia laboral porque en la mayoría de los casos cuando recién se sale de los centros universitarios no se cuenta con dicha experiencia, se debe tener en cuenta también otros factores como son la capacidad que tiene cada persona para desempeñar diferentes actividades y la habilidad de desarrollarlas.

Es merecedor un gran apoyo a las introducciones de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión etc.

Según Weller (2006), “Los retos que enfrentan los jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas” (p. 8)

Para ello, se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional, provincial y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral, en la cual debe existir una igualdad entre ambos géneros, ya que en la actualidad los dos tienen los mismos derechos y oportunidades.

## **1.7. Políticas, como programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador**

Para León (2005), “las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, estos son: universidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia participación y rendición de cuentas” (p. 155)

Pero nos podemos dar cuenta según diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y la Universidad Politécnica Salesiana de Quito, que los jóvenes que se encuentran en una edad promedio de 18 y 29 años son los que mayor presentan una alta tasa de desempleo y también de subempleo, esto se debe en algunos casos por la falta de experiencia laboral con la que cuentan.

También porque la educación que recibieron los jóvenes no está vinculada a las demandas que piden los empleadores dificultando de esta forma tener acceso al mercado laboral y por ende a tener pocas oportunidades para ganar una experiencia.

Para mejorar esta situación los gobiernos deberían formular programas de capacitación y empleo, o también buscar alternativas conjuntamente con las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, ya que de esta manera se estarían beneficiando ambas partes y esto conllevaría al desarrollo del país.

La Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998 “recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana” (León, 2005, p.161).

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales.

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.

Art.66.- La Educación es un derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, las sociedades y la familia, área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permiten alcanzar estos propósitos.

La educación inspirada en principios éticos, fomentará el civismo, proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción: estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz (León, 2005)

Se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son conscientes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo, mientras la segunda se relaciona a la baja calidad de la educación.

Un rasgo distintivo de las políticas públicas en la república del Ecuador es la ausencia de las políticas de empleo, en general, y de políticas dirigidas a la juventud, en particular, si existieran dichas políticas se ayudara en gran parte a la inserción de los jóvenes al mundo laboral.

En buena medida esto se debe a la debilidad técnica y profesional de las instituciones encargadas de las políticas laborales y de juventud como el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del Ministerio de Bienestar Social.

Asimismo, son escasos los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajan la problemática del empleo juvenil, no se preocupan por mejorar esta situación que no solo los afecta a los jóvenes, sino también a los niños debido a que hay instituciones que no cuentan con un número suficiente de docentes para la cantidad de estudiantes que se educan en dichos establecimientos.

## **1.8. Historia de la vida de buenos profesores: experiencia e impacto en las aulas**

Para López (2010), “la expresión buenos profesores no es ingenua ni falaz, por el contrario, tiene claras implicaciones éticas profesionales donde se aprecia el trabajo profesional bien hecho y el reconocimiento social y político de sus padres y alumnos” (p. 150).

Anguera (1995), citado por López (2010), decía que la Historia de Vida es una herramienta metodológica que permite recoger el testimonio de la experiencia vital de los profesores para mostrar, por un lado, los acontecimientos que han marcado un hito en su vida personal y profesional, y, por otro, las valoraciones que hacen de su propia existencia, ya que el conocimiento de la trayectoria social comienza necesariamente con las valoraciones acerca de la importancia de su evolución.

La historia de la vida nos permite conocer como ha sido el desarrollo de los profesores durante el transcurso de su docencia, permitiéndonos de esta manera tener mayor acceso a la información y así conocer los cambios que se han ido dando durante sus vidas, permitiendo analizar qué es lo que se debe conservar y qué es lo que necesita cambios para mejorar.

Dándonos así la historia de la vida una explicación sobre cómo los buenos profesores han construido y construyen la práctica educativa escolar, interpretando las expresiones sociales vividas y narradas por ellos mismos. Más que cualquier otro enfoque de la ciencia social, la historia de Vida basada en la entrevista en profundidad, permite conocer íntimamente a las personas, ver el mundo a través de sus ojos, y participar vivamente en sus experiencias.

Un camino para entender lo que hace de un profesor un buen profesor, son sus trayectorias vitales construidas a partir de los giros y transiciones ocurridos en su vida. No explican la generalidad, pero ofrecen una tipificación interesante que nos acerca a la comprensión de sus acciones. Por ejemplo, la disposición mental y emocional que orienta las actividades pedagógicas de los buenos profesores responde a determinados impulsos, propósitos y consecuencias forjadas por la socialización.

En el 2010, López manifestó que la autoconfianza de los profesores se retroalimentan por las experiencias de éxito vividas que tienen con sus alumnos y por las proyecciones de su trabajo que no pasa inadvertido para los demás. Las experiencias de éxito que se tenga refuerzan el sentimiento de ser competente y de sentirse capaz de emprender acciones, lo que refuerza la conciencia de su propias limitaciones, debilidades y fortalezas, al tiempo que

aumenta la confianza en que se sabrá manejar las condiciones para que cada vez sean más seguras.

Un profesor que sea autónomo siempre va a rechazar las prácticas injustas y perjudiciales para el desarrollo de sus alumnos como sujetos autónomos, aunque muchos compañeros las crean aceptables, por lo cual se los considera unos buenos profesores, porque ellos velan por la enseñanza y el bienestar de los estudiantes.

Los buenos profesores vivieron en ambientes cálidos de acogimiento y buenas relaciones en los primeros años, proporcionados por la familia y por otros actores sociales, gracias a los cuales crearon los soportes personales manifestados por los vínculos afectivos, sentimientos de atención, cariño, respeto y protección. Los que vivieron en pobreza superaron sus limitaciones y generaron fortalezas para superarla gracias a la convivencia familiar o con los amigos.

Crecieron en ambientes sociales estimulantes de contacto con gente adulta y de juego que contribuyeron a fortalecer sus soportes sociales. Desarrollaron una clara conciencia social y humana que transmiten a su entorno.

En la niñez y adolescencia desarrollaron buenas relaciones en armonía con los demás, aprendieron a enfrentar problemas con optimismo y desarrollaron el respeto y la obediencia crítica con un adecuado buen juicio de las situaciones vividas. Las relaciones familiares fueron armónicas y de exigencia, donde se valoraba el ámbito educativo y las expectativas eran altas.

Progresaron en ambientes de lectura y conversación, en los cuales se potenció la habilidad de ser buen alumno, lo que no siempre se manifestó en buenas calificaciones pero sí en responsabilidad y compromiso, ya que en tiempos anteriores intervenían mucho lo que eran los valores, hoy en día vemos que los valores en las instituciones educativas y en los mismos hogares se están perdiendo.

Anteriormente hasta los niños eran más dedicados y se consagraban a estudiar y a cultivar el buen gusto por el saber y la indagación. Saben por experiencia de vida que con disciplina y esfuerzo se puede salir adelante, incluso en situaciones de extrema pobreza. Aprendieron de su familia a ser responsables y colaboradores ya que en general, vivenciaron situaciones de riesgo que debieron afrontar con entereza.

### **1.9. La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México**

La inserción a la docencia “se refiere a las formas en las que el docente inserta la docencia en la escuela e inician un proceso de aprendizaje y formación en la práctica escolar cotidiana” (Sandoval Flores, 2009, p. 185)

La iniciación de la docencia desde la escuela, se refiere a que un profesor principiante es aquel que se integra recientemente al ejercicio docente después de haber pasado por un proceso de formación y capacitación, durante este período se producen experiencias y aprendizajes que completan su formación.

Vonk (1994), define al modelo de “adquisición de competencias necesarias” (mandatory competency) como uno de los cuatro modelos de apoyo para el desarrollo profesional de los profesores debutantes.

El cual se basa en el supuesto de que exista una serie de destrezas “universales” que caracterizan la “docencia eficiente”, y establece una relación formal y jerárquica entre un profesor “novato” y uno “experto”, debiendo este último orientar deliberadamente al primero hacia la adquisición de dichas competencias docentes básicas (referidas por lo general al manejo del aula, técnicas de enseñanza y contenido o materias a enseñar) (Cornejo, 1999, p 67).

La iniciación a la docencia directamente en la escuela se les denomina de manera genérica “universitarios”, independientemente de si estudiaron en una universidad, el politécnico o cualquier otra institución de educación superior. Es una forma común para distinguirlos de los normalistas.

Los profesores de secundaria “universitarios”, parecen estar muy de acuerdo con esa denominación e incluso suelen mostrarse orgullosos de su origen profesional distinto, ya que es una idea generalizada que ellos poseen una mejor preparación académica que los normalistas.

La historia institucional que fue marcando diferencias y estereotipos entre los normales y los establecimientos universitarios, se reedita en las escuelas secundarias, al menos a nivel de discurso, donde es común escuchar que “los universitarios tienen más conocimientos, pero no saben cómo enseñar”, o que “los normalistas sólo nos ganan en la cuestión pedagógica, pero eso lo aprendes al paso de tiempo”.

El plantel escolar es un espacio de formación no solo para los alumnos, sino también para los maestros, como lo señala Davini (2002) citado por Sandoval Flores (2009), “las escuelas son, también instituciones formadoras de docentes, tanto en el periodo de prácticas iniciales como en la posterior inserción laboral, que moderan las formas de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo”

Rockwell (1997), “también recupera la importancia de la escuela como un espacio de formación en donde la experiencia escolar marca aprendizajes tanto para alumnos como para profesores”.

El profesor que se incorpora directamente al trabajo de aula en una secundaria sin haber pasado por un período de formación previa en la normal, aprende a ser docente en la práctica mismo y sin el apoyo formal de otro maestro con experiencia.

Aunque también es común cuando los profesores hablan de sus inicios en la enseñanza, recuerden los consejos y la asistencia de otro u otros colegas que de manera voluntaria fueron asesorándolos, sobre todo en el trato hacia los alumnos y la manera de controlar la disciplina del grupo.

Si bien el período de noviciado puede tener matices vinculados al carácter del profesor novel, la escuela que inicia y la asesoría o no de otros colegas, se trata de un periodo de intenso aprendizaje del texto escolar, sus prácticas cotidianas y las reglas escolares.

Saber manejar un grupo de adolescentes es un referente para ser considerado un buen o mal maestro en secundaria, y en esto más que la formación de origen influye la experiencia, la disposición para enseñar, el gusto por su actividad y sobre todo el carácter que permite “control al grupo”.

El control de grupo parecería ser referente privilegiado en la escuela secundaria para considerar la calidad de trabajo docente. Lo hasta aquí presentado permite ver la influencia del contexto escolar y de las condiciones de trabajo en el proceso de formación de los maestros que se inician en la docencia. Es este un proceso no lineal en donde la experiencia escolar es fuente de aprendizajes y el espacio de construcción de saberes de la profesión.

## **1.10. Nuevos retos para una universidad en procesos de cambio**

En 2009, Mayor Ruiz señala que en las Universidades, existe un profesorado muy capacitado, muy valioso para afrontar los cambios, ya que ellos cuentan con la experiencia y los conocimientos necesarios para estar al frente de cada una de las cátedras de se imparten.

En el reciente informe de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), se señala que “Los profesores constituyen los recursos más significativos y son esenciales para cualquier esfuerzo de mejora” (p.1).

Toda universidad debe de contar con un profesorado capacitado y que esté dispuesto a adentrarse a los cambios que se presentan día a día, de ellos depende que la educación sea de excelente calidad. Los profesores también deben ser personas competentes, para poder mejorar la eficacia de la educación.

La formación del profesorado parece que puede ser la forma más adecuada para promover un cambio cultural en la Universidad. Sin embargo, la falta de formación inicial en el profesorado universitario provoca que los profesores perpetúen prácticas tradicionales a lo largo de su vida profesional, no porque no quieran hacer cosas nuevas sino simplemente porque desconocen qué otras prácticas pueden hacer.

Los profesores cuando acceden a la profesión docente han tenido miles de horas de observación como estudiantes y poseen un sistema de creencias sobre la profesión muy arraigado y que en la mayoría de las ocasiones el sistema de formación que estamos desarrollando no consigue cambiar.

Marcelo (2008) recogiendo el trabajo de Wideen y otros (1998) señala que:

1. La inserción profesional supone un choque cultural para los profesores principiantes y especialmente para los peores preparados. Por tanto, la formación debe permitir que los profesores integren la cultura en su personalidad, así como que se adapten al entorno social donde desarrollan su actividad docente. La adaptación es más fácil cuando dicha cultura coincide con las características del profesor y más difícil cuando esta cultura le es desconocida.



2. Cuando Wideen y otros (1998) revisan los programas de formación observan que estos tienen poco efecto en las creencias fuertemente asentadas en los profesores, cumplen sólo con una función burocrática pero no contribuyen a crear una identidad profesional en los docentes.

Por otro lado, una formación carente de incentivos para la promoción profesional dificulta y reduce los niveles de motivación para participar en programas de formación en general y mucho más para participar en aquellos que incitan a la innovación y el cambio, ya que requieren más tiempo y esfuerzo, por lo que supone también desarrollar estrategias formativas con las que estamos menos habituados.

Coonor (1993), señala que existen cinco causas comunes de oposición o resistencia a participar en procesos de cambio:

1. Creencia de que no existe una seria necesidad de cambio
2. Diferentes descripciones de la necesidad de cambio
3. Desacuerdo sobre las metas del cambio
4. Desconfianza respecto a que los objetivos sean alcanzables
5. Desconfianza de la gestión del cambio.

Son los gestores del cambio los que deben aprovechar este momento, ya que como señala Coonor, las investigaciones sobre la implantación de cambios nos advierte que los cambios que se desarrollan desde dentro de la institución, que benefician a todos y que buscan el desarrollo de la propia organización y de cada uno de sus integrantes, facilitan no sólo la implantación de los nuevos modelos, sino que además facilita la aceptación por parte del profesorado de ellos.

El equipo docente trabajando de forma colaborativa, desde sus propios departamentos, reflexionando sobre la práctica con una finalidad común (mejorar la docencia) puede ser uno de los retos más significativos que actualmente podemos plantearnos (Mayor y Sánchez, 2000).

El reto de cambio supone “combinar acciones formativas, procesos de investigación y desarrollo de estructuras de apoyo, exige una mayor apertura a nuevas formas de docentes, un compromiso con las nuevas tecnologías, un aumento de la capacidad de autocrítica individual y colectiva, mayor autonomía profesional y control social.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de la investigación**

Para el desarrollo del presente proyecto se partió organizando todo el material necesario para realizar la investigación de campo, aplicando la técnica de la encuesta a 6 titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus respectivos directivos, los cuales se encuentran en la provincia de Loja y Zamora Chinchipe.

## **2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación**

En el presente trabajo se aplicaron distintos tipos de investigación la descriptiva, cuantitativa y cualitativa, las cuales permitieron acceder a información, lógica, objetiva y precisa, con el propósito de cuantificar con precisión los datos requeridos.

Los métodos aplicados fueron los siguientes:

- Inductivo – deductivo, admitió formular criterios particulares basándose en hechos de carácter general, para de esta forma poder construir la síntesis del material bibliográfico y así poder obtener juicios de carácter general, partiendo de hechos particulares aceptados como válidos.
- Analítico – sintético, a través de las fichas de contacto, encuestas y entrevistas a directivos y titulados permitió realizar el análisis, interpretación y la síntesis de la información.
- Descriptivo, permitió realizar un análisis de la realidad encontrada, del resultado de las encuestadas aplicadas a los directivos y titulados.
- Estadístico, se aplicó como herramienta para el procesamiento de datos obtenidos a través de gráficos y cuadros estadísticos.

También se utilizó técnicas e instrumentos para la recolección de datos como es la encuesta, entrevista y la ficha de observación, las cuales permitieron recopilar información indispensable para el desarrollo del proyecto.

La encuesta aplicada a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, está dividida en dos secciones:

- a) La primera, pretende conocer las “Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL” y,
- b) La segunda, intenta identificar las tareas que realiza a través de un “Inventario de Tareas del Trabajo Docente”.

La ficha de contactos para los titulados y empleadores consistió en registrar datos o información necesaria para el contacto de dichas personas y así tener un encuentro personal, para recabar información necesaria para el desarrollo del proyecto.

### **2.3. Preguntas de investigación**

Las preguntas de investigación hacen referencia a:

- Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.
- Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.
- Valoración docente de la profesión.
- Satisfacción docente.
- Expectativas y requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

### **2.4. Población y muestra**

Para llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación se contó con una población y muestra de 6 titulados (se describen a continuación) en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, con sus respectivos directivos, los cuales pertenecen a distintos centros asociados de la UTPL y residen en la provincia de Loja y Zamora Chinchipe.

<b>Titulados</b>	<b>Provincia</b>	<b>Cantón</b>
Titulado 1	Loja	Calvas
Titulado 2	Zamora Chinchipe	Palanda
Titulado 3	Loja	Loja
Titulado 4	Loja	Macará
Titulado 5	Loja	Sozoranga
Titulado 6	Loja	Calvas

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Humanos**

- Coordinadora y un mentor de la UTPL
- Directora de tesis
- Estudiante - Investigador
- 6 Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja
- 6 Directivos.

### **2.5.2. Institucionales**

- Unidad Educativa "Mons. Santiago Fernández García"
- Escuela de Educación Básica "Fernando Daquilema"
- Fiscalía de Loja
- Colegio de Bachillerato "Macará"
- Escuela de Educación Básica "Emiliano Ortega Espinoza"
- Escuela de Educación Básica "Santa Mariana de Jesús"

### **2.5.3. Materiales**

- Computadora
- Cámara fotográfica
- Grabadora
- Cuaderno de apuntes
- Copias de los cuestionarios diseñados por la UTPL
- Polígrafos

### **2.5.4. Económicos**

- Copias de los cuestionarios
- Equipos (Computadora, cámara fotográfica)
- Digitación y levantamiento del texto
- Tres ejemplares empastados de la tesis
- Pasajes
- Alimentación
- Gastos imprevistos

## **2.6. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos**

El presente trabajo de investigación es de tipo analítico, exploratorio y descriptivo, para el desarrollo de la misma se trabajó con la lista de los titulados publicados por la UTPL, luego se continuó buscando la información de los titulados para posteriormente proceder a contactarlos vía telefónica y a través de amigos.

Una vez conectados, se mantuvo un diálogo donde se les explicó el motivo de la llamada y se les solicitó su colaboración para responder las encuestas, para lo cual se programó la fecha de su aplicación en sus lugares de trabajo o en sus hogares.

El día de la aplicación de la encuestas a cada titulado y directivo se entregó la comunicación enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja y luego se procedió a llenar las encuestas.

El desarrollo de las mismas fue fructífero, se pudo recabar la información necesaria. La dificultad encontrada fue el no contar con toda la información o datos respectivos de algunos egresados como: número telefónico o lugar de trabajo donde prestan sus servicios actualmente. Razón por la cual no se tuvo contacto con un egresado para aplicarle las respectivas encuestas.

La diligencia de los instrumentos de investigación se los realizó personalmente a cada uno de los egresados como a sus empleadores, en algunos casos en la institución o empresa en la que trabajan y en otros casos en sus hogares. La actitud de los egresados fue muy colaborativa lo cual facilitó la investigación, pero en el caso de los empleadores demostraron malestar en responder las encuestas y en colaborar con las evidencias fotográficas.

## **CAPITULO III**

### **INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales

#### 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta

##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)

Tabla N° 1. Ubicación geográfica

Apellido y Nombre	Provincia	Cantón	Nombre de la Institución
Guzmán Girón Luis Aníbal	Loja	Calvas	Unidad Educativa "Mons. Santiago Fernández García"
Vega Lanchi María Magdalena	Zamora Chinchipe	Palanda	Escuela de Educación Básica "Fernando Daquilema"
Hidalgo Puchaicela Nancy Cecilia	Loja	Loja	Fiscalía de Loja
Hurtado Enríquez Janina Patricia	Loja	Macará	Colegio de Bachillerato "Macará"
Imaicela Sarango Juan Pablo	Loja	Sozoranga	Escuela de Educación Básica "Emiliano Ortega Espinoza"
Imaicela Vega Wilfrido Santiago	Loja	Calvas	Escuela de Educación Básica "Santa Mariana de Jesús"

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

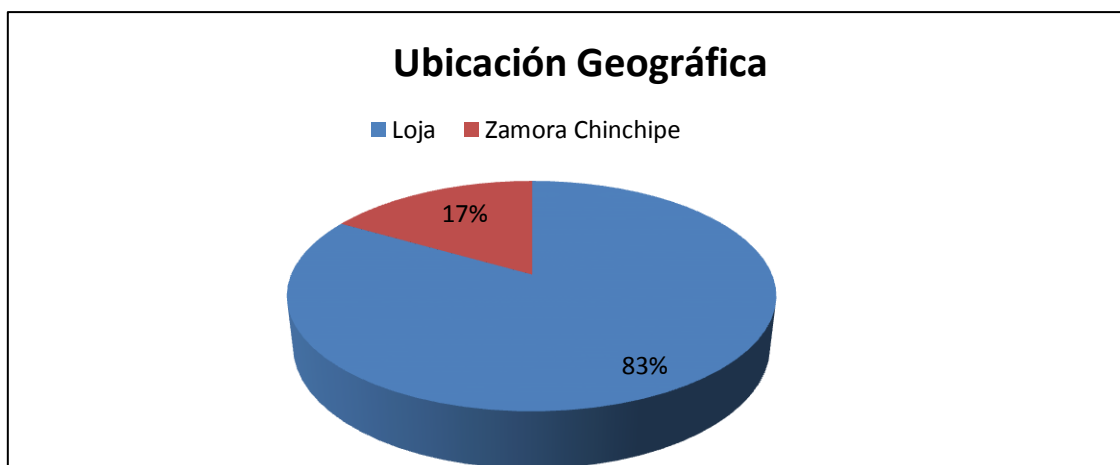


Gráfico N° 1. Ubicación geográfica

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

De la información obtenida de los titulados, que el 83% que corresponde a cinco personas se encuentran trabajando en la provincia de Loja y en cambio el 17% de los titulados que corresponde a una persona se encuentra en la provincia de Zamora Chinchipe.



La ubicación geográfica es la localización de un sitio o el lugar donde se encuentra algo, con base en sus características geográficas incluyendo: ciudad, calles etc.

Se puede deducir que más de la mitad de los titulados se encuentran laborando dentro de la provincia de Loja por algunas circunstancias como es que se encuentran cerca de sus lugares de residencia y de sus respectivos trabajos donde laboran, lo cual permitió localizarlos con mayor facilidad para realizar la investigación.

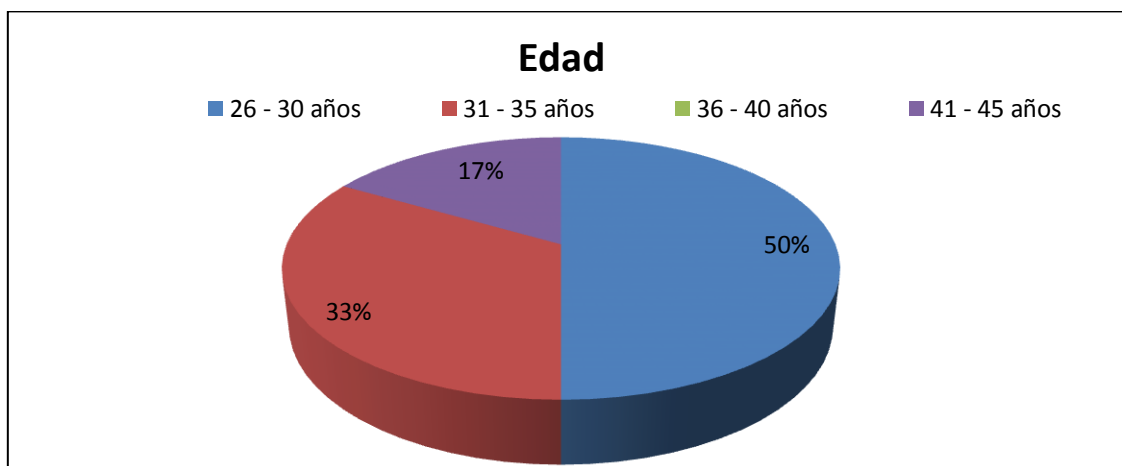
### 3.1.1.2. Edad

**Tabla Nº 2. Edad**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
26 - 30 años	3	50
31 - 35 años	2	33
36 - 40 años	0	0
41 - 45 años	1	17
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico Nº2. Edad**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

En cuanto a la edad de los titulados, se puede determinar que la mitad de ellos corresponden al 50%, los cuales están entre 26 y 30 años y un valor inferior se encuentran entre 31 y 35 años.

La edad está referida al tiempo de existencia de alguna persona, desde su creación o nacimiento, hasta la actualidad.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2005) manifiesta que en cuanto a la edad, los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados por ejemplo en República Checa un tercio de los docentes está por encima de los 50 años, en cambio en Latinoamérica el promedio se sitúa entre 32 y 42 años llegando a 26 años, como es el caso de Venezuela, Ecuador y Brasil.

Al respecto se deduce que la mayoría de los docentes se encuentran en una edad joven, lo cual es muy importante dentro de la educación, ya que cuentan con todo el entusiasmo, dinamismo y conocimientos recientes. Los estudiantes de hoy en día requieren de este tipo de docentes para obtener el máximo del rendimiento escolar y en parte porque se sienten comprendidos. El Ministerio de Educación del Ecuador busca una constante formación continua por lo cual cabe destacar que la edad no es ningún obstáculo ni impedimento para que los docentes se sigan actualizando y formándose profesionalmente hoy en día.

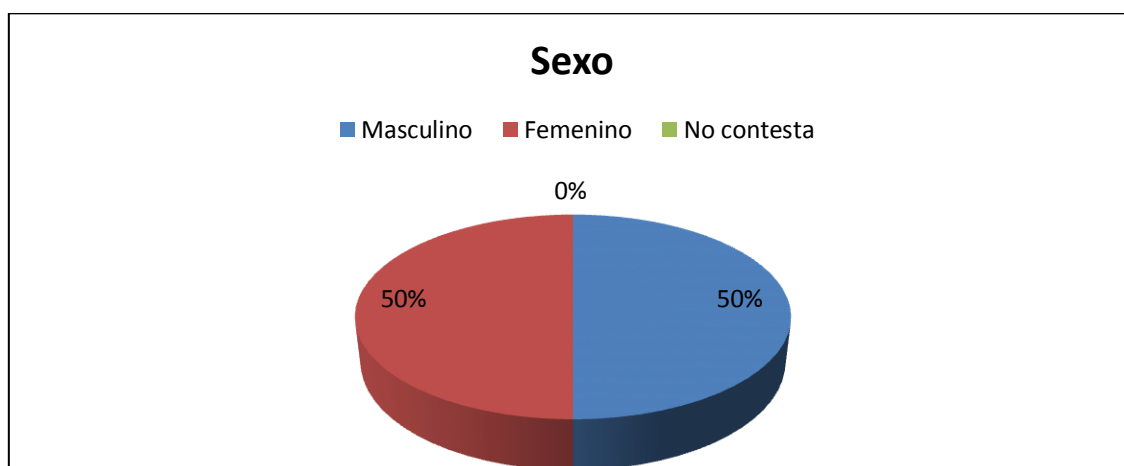
### 3.1.1.3. Sexo

**Tabla N° 3. Sexo**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	50
Femenino	3	50
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 3. Sexo**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Según las encuestas realizadas a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, en lo referente al sexo se puede apreciar que el 50% son de sexo masculino y el otro 50% de sexo femenino.

Navarro (2002) manifiesta que en los últimos años, en países en desarrollo como en América Latina hay una tendencia de los hombres a incorporarse en la profesión docente, es decir que hoy en día esta profesión la comparte tanto el género femenino como masculino.

Con lo referente al sexo se puede evidenciar que existe una equilibrada igualdad entre el género masculino y femenino, ya que en ambos casos tienen las mismas capacidades, destrezas, habilidades, responsabilidades, deberes y derechos para desempeñar la docencia con eficiencia y eficacia.

En la actualidad en nuestro país existe una equidad de género e igualdad de oportunidades en la que tanto hombres como mujeres somos iguales y podemos desempeñarnos profesionalmente en las áreas que estemos capacitados.

### **3.1.2. Características académicas de los titulados**

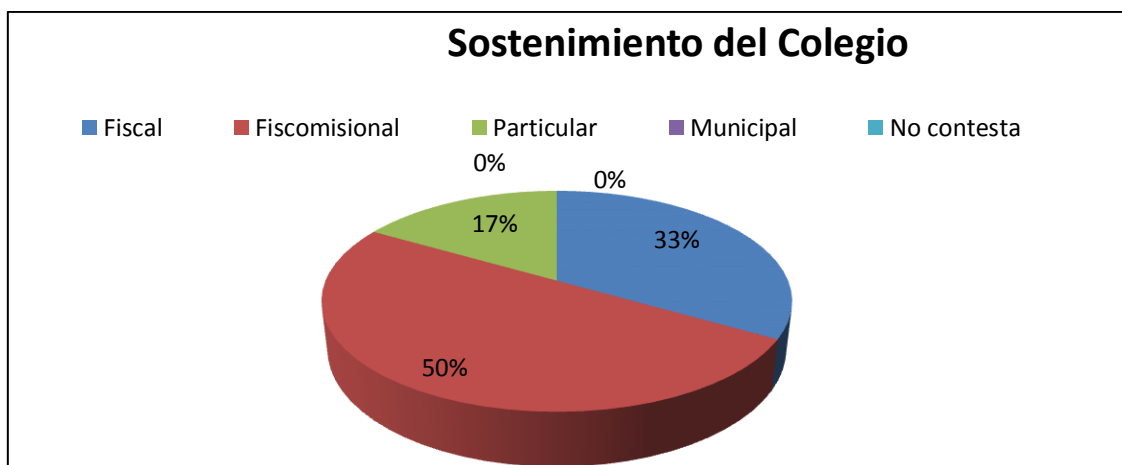
#### **3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato**

**Tabla Nº 4. Sostenimiento del colegio**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Fiscal	2	33
Fiscomisional	3	50
Particular	1	17
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 4. Sostenimiento del colegio**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

De la totalidad de los encuestados, el 50% realizó sus estudios de bachillerato en establecimientos fiscomisionales, el 33% en fiscales y el 17% en particulares.

Las instituciones con sostenimiento fiscomisional son las financiadas por el Estado Ecuatoriano en convenio con Misiones Religiosas (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009).

Al respecto se deduce que los titulados realizaron sus estudios de bachillerato en establecimientos con sostenimiento fiscomisional, ya que en esas instituciones tenían mayor acceso y facilidad para continuar estudiando, debido a que sus familias eran de bajos recursos económicos y no podían inscribirlos en colegios particulares.

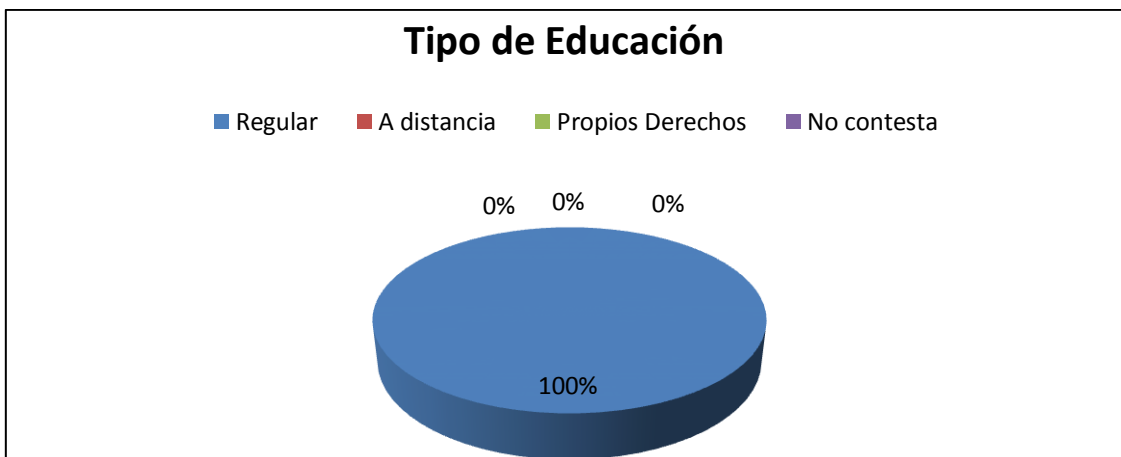
### 3.1.2.2. Tipo de educación

**Tabla N° 5. Tipo de educación**

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 5. Tipo de educación**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

El 100% de los titulados contaron con un tipo de educación regular.

La educación regular es aquella que se somete a las disposiciones reglamentarias sobre el límite de edad, secuencia de niveles, duración de cursos y asistencia diaria durante los días laborables (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009).

Con respecto al tipo de educación se observa que la mayoría ha sido regular, ya que tenían mayor accesibilidad y facilidad para ingresar a estudiar, permitiéndoles de esta manera que se capaciten más y cumplir a cabalidad con la duración de las clases establecidas por el Ministerio de Educación, siendo beneficioso para su enseñanza.

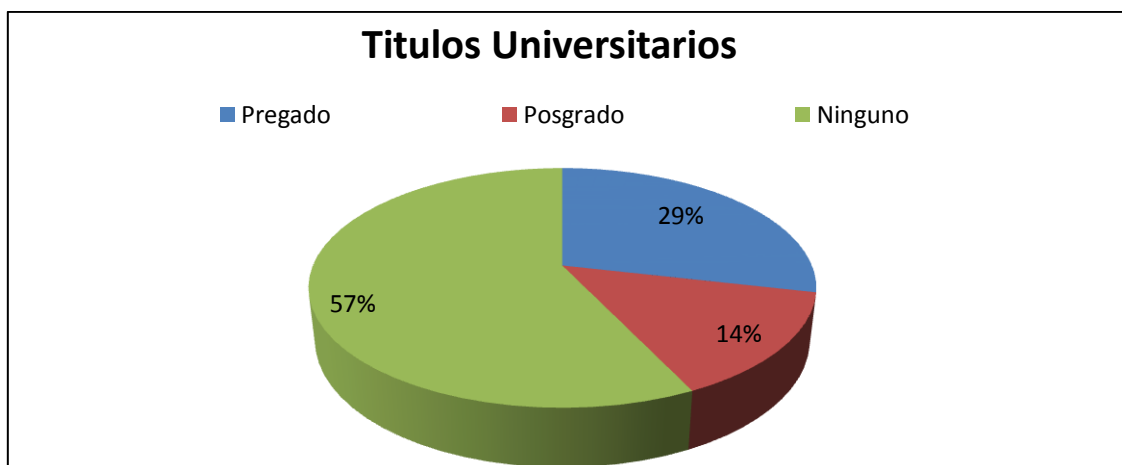
### ***3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura***

**Tabla N° 6. Nivel de estudios**

Opción	Frecuencia	%
Pregrado	2	29
Posgrado	1	14
Ninguno	4	57

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico Nº 6. Nivel de estudios**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Los porcentajes respecto al nivel de estudios alcanzados, manifiestan que el 57% de encuestados no tiene ningún nivel de estudio, debido a un sin número de dificultades como lo es principalmente lo económico y también por la falta de tiempo necesario para dedicarle a los estudios, valores inferiores (29%) tiene estudios de pregrado y posgrado (14%).

Según Tedesco (1995), los profesionales deben estar en constante actualización y formación académica para que de esta forma tengan una estabilidad laboral, porque es necesario que cuenten con capacidad de innovación y no se queden con conocimientos ambiguos, ya que con el pasar del tiempo los títulos tienden a desvalorizarse.

De lo expresado, se concluye que la mayoría de los titulados no cuentan con otro título aparte del obtenido en la universidad (tercer nivel) que respalde su formación docente, ocasionando de esta manera el quemeimportismo, el descuido y la falta de actualización académica, perjudicándolos ya que el mundo laboral docente de hoy en día busca profesionales que cuenten con títulos de cuarto nivel y que se encuentren a la vanguardia de las actualizaciones, debido a que en sus manos enseñar y capacitar a los estudiantes porque ellos son el futuro de la patria.

### 3.1.3. Características laborales del titulado en ciencias de la educación

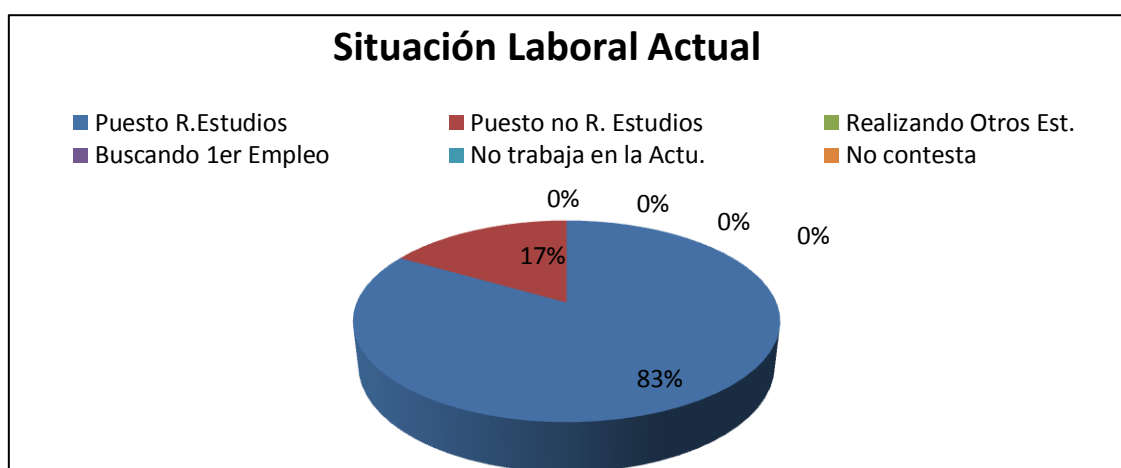
#### 3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en ciencias de la educación mención educación básica

**Tabla Nº 7. Grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo**

Opción	Frecuencia	%
Puesto R. Estudios	5	83
Puesto no R. Estudios	1	17
Realizando Otros Est.	0	0
Buscando 1er Empleo	0	0
No trabaja en la Actu.	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico Nº 7. Grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

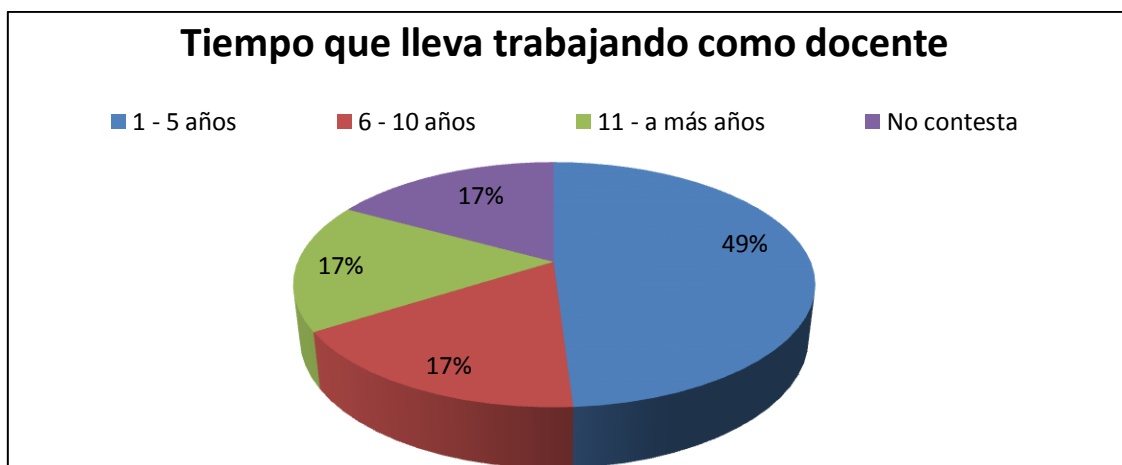
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

**Tabla Nº 8. Tiempo que lleva trabajando en la docencia**

Opción	Frecuencia	%
1 - 5 años	3	49
6 - 10 años	1	17
11 - a más años	1	17
No contesta	1	17
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 8. Tiempo que lleva trabajando en la docencia**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Un alto porcentaje (83%) de los titulados trabajan en puestos que tienen que ver con la docencia, lo que les ayuda a tener mayor experiencia para ofrecer una educación de calidad a los educandos.

Un estudio chileno sobre la inserción profesional de profesores egresados de un centro universitario con una visión progresiva de la enseñanza hace notar cómo estos entran en conflicto en ciertos tipos de establecimiento, con quienes sustentan otra visión pedagógica o provienen de otro tipo de formación (González et al., 2005 citado por Avalos, 2009).

Al respecto, se concluye que la gran mayoría de los titulados de educación mención educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, cuentan con trabajos acordes a sus estudios universitarios, lo cual fortalece el manejo de estrategias y destrezas pedagógicas adecuadas para desarrollar su actividad docente.

En relación al tiempo que llevan laborando como docentes, es importante resaltar que el 49% de titulados va trabajando muy pocos años en educación, pero esto le ha dado grandes experiencias al poder compartir con los educandos. De lo expresado se infiere que el contar con pocos años en la carrera docente, da pie a la reflexión sobre la importancia que tiene conocer más sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y para ello se requiere de la capacitación y autocapacitación.



### 3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado

Tabla Nº 9. Establecimientos en los que trabaja el titulado

Opción	Frecuencia	%
0 - 1 establecimientos	1	17
2 - 3 establecimientos	0	0
No trabaja en otros establecimientos	5	83
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

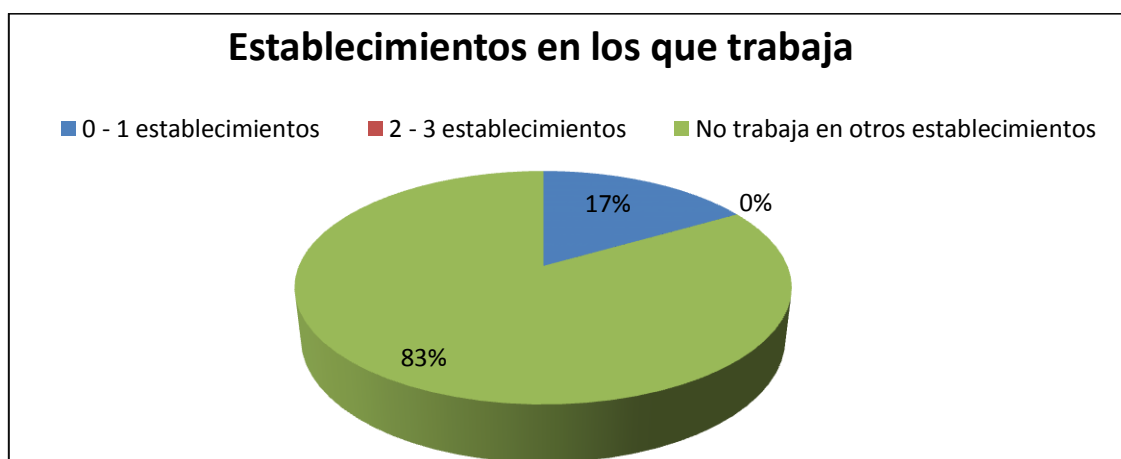


Gráfico Nº 9. Establecimientos en los que trabaja el titulado

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Del 100% de los titulados encuestados se puede observar que el 83% no trabaja en ninguna otra institución y solo el 17% si trabaja ya que representa un ingreso económico en su hogar.

En la actualidad la situación económica que atraviesan los titulados es bajo ya que en ocasiones trabajan no sólo como docentes, sino que tienen que buscar otro trabajo para poder contar con otro ingreso para mejorar el nivel de vida de sus familias (Rodríguez, 2009)

Con respecto a lo expresado los titulados no pueden contar con otro trabajo ya que la docencia ocupa la mayoría de tiempo debido a que tienen que cumplir su carga horaria y planificar sus clases diariamente para enseñar, por tal razón es su única fuente de ingresos para sus hogares, pero también están consistes que esto favorece para que los puestos de trabajo no estén copados solo por una persona y no se tanto desempleo.

### 3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Tabla Nº 10. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	17
Administrativo	0	0
Docente	4	67
Operativo	0	0
Otro	1	16
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

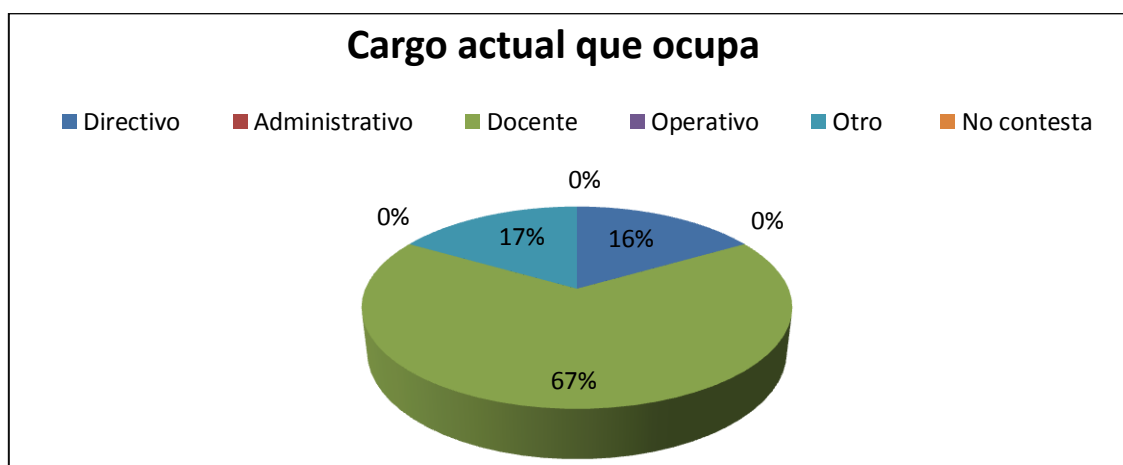


Gráfico Nº 10. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Con relación al rol de desempeño del titulado en el ámbito laboral se observa, que el 67% tienen cargo docente, el 17% es directivo y el 16% restante desempeña otra función.

Las competencias “permiten fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados para desarrollar una actividad o profesión, son susceptibles de transmisión por las autoridades docentes, contando con trabajadores bien formados” (Alonso Benito et al., 2009, p 32).

Esto permite ultimar, que la mayoría de titulados trabajan en calidad de profesores, es decir ocupan un cargo según el título obtenido en la Universidad, sin embargo es importante actualizar sus competencias profesionales a través de la capacitación, porque desde esta manera no se quedarán con conocimientos caducos. Tienen que estar en constante formación continua debido a los cambios tanto académicos como tecnológicos que se dan en la actualidad.

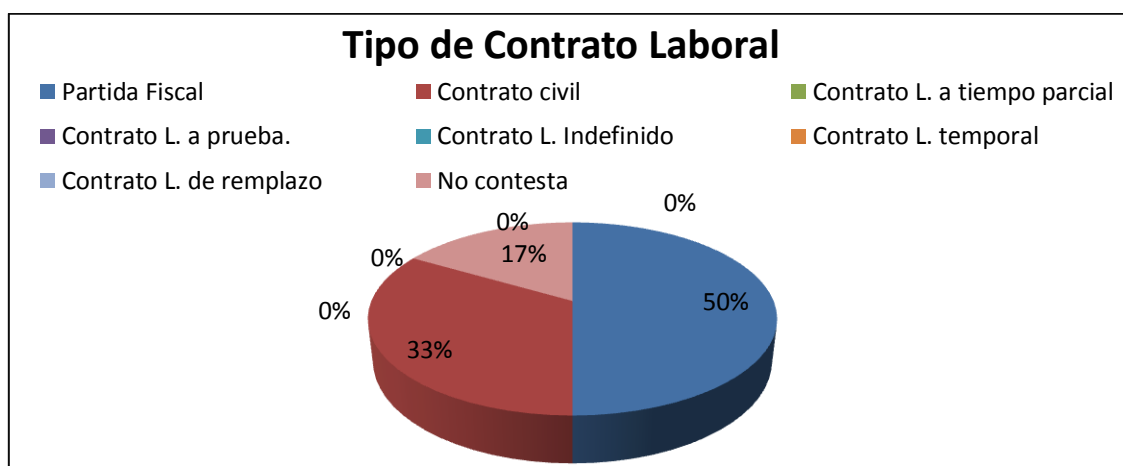
### 3.1.3.4. Características del trabajo actual

**Tabla N° 11. Características del trabajo actual**

Opción	Frecuencia	%
Partida fiscal	3	50
Contrato civil	2	33
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	17
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 11. Características del trabajo actual**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

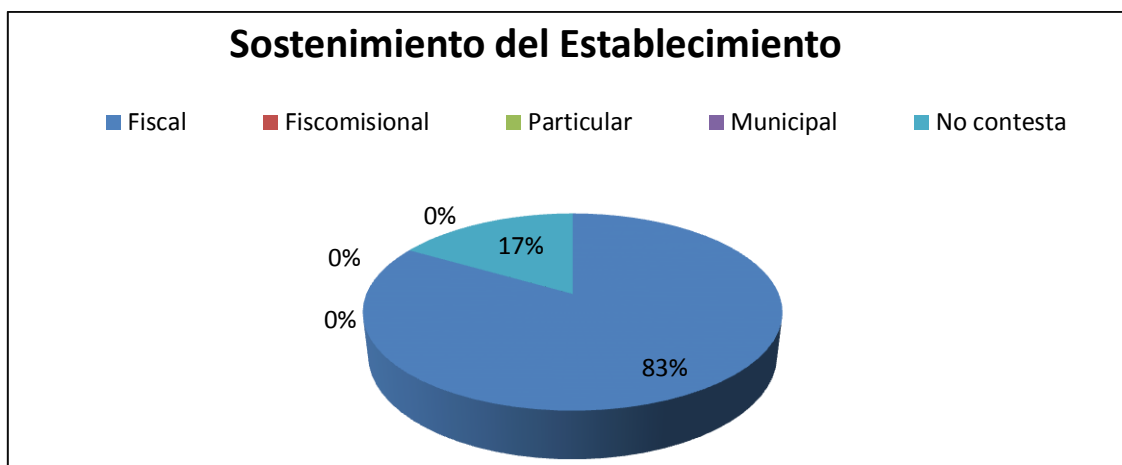
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

**Tabla N° 12. Sostenimiento del establecimiento**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	83
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	1	17
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 12. Sostenimiento del establecimiento**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

De acuerdo a qué tipo de contrato laboral tienen, el 50% opina que posee partida fiscal y el 33% contrato civil; con respecto al sostenimiento del establecimiento el 83% manifiesta que es fiscal.

El contrato laboral es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual, el primero presta servicios profesionales bajo dependencia y subordinación por una remuneración determinada. El sostenimiento es el financiamiento que tiene una institución educativa para prestar sus servicios a la sociedad. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2009).

Es necesario que los titulados opten por capacitarse, porque esto les servirá para rendir las pruebas del magisterio y así acceder a una partida fiscal, pues al laborar con contrato civil corren el riesgo de quedarse sin empleo una vez que se culmine éste, por lo cual no tienen que ser conformistas sino tratar de superarse día a día.

### **3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral**

#### ***3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado***

Es importante manifestar que el 83% de los titulados se encuentran ejerciendo su especialidad para la cual se formaron, esto les permite desarrollar sus habilidades y destrezas al momento de impartir los conocimientos en el área que se prepararon.

Educación continua es una estrategia de educación no formal. Dirigida a profesionales de todas las áreas del conocimiento y personas no profesionales con necesidades muy

específicas en el campo laboral o personal. (Guillén y Guil, 1999 citado por Barraza y Gutiérrez, 2005)

Las necesidades básicas en la formación que deben poseer los titulados en educación, mencionando educación básica son muy importantes en la actualidad, la mayoría de los titulados están conscientes que no cuentan con una formación acorde a los cambios pedagógicos y tecnológicos para ofrecer una enseñanza de calidad y contribuyan a la solución de las diferentes dificultades que tienen los estudiantes.

La docencia les exige contar con una preparación continua, porque día a día se enfrentan a nuevos retos, permanentes transformaciones y actualizaciones en la educación, por tal motivo deben de estarse actualizando para no contar con métodos de enseñanza caducos, ya que de esta forma se mejorará la calidad de educación que es lo que el Ministerio de Educación busca y de la misma manera para que los titulados ejerzan su labor educativa con eficacia y eficiencia.

### ***3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación***

La mayoría manifestó que le dan un alto grado de importancia y realización a las competencias generales y específicas de ciencias de la educación, aunque si les hace falta mejorar en algunos aspectos.

“Los países reconocen que, para mejorar la calidad de la educación, tienen que elevar el nivel de formación de sus agentes educativos y ofrecer a los docentes y administradores oportunidades efectivas de capacitación profesional”. (Schiefelbein y Tedesco, 1995 p 87).

Uno de los desafíos planteados por Silvio es el “Liderazgo por competencias” como herramienta para fortalecer la educación, considerando que el ejercicio del liderazgo con propósito es una herramienta y una exigencia en la formación del profesorado en el siglo XXI”.

El docente debe contar con el conocimiento para la aplicación de una metodología activa, fundamentalmente promover la investigación y el análisis mediante la práctica que realizan, para lo cual deben ser líderes dentro de los procesos de enseñanza y así puedan reconocer las nuevas oportunidades tanto los docentes como los estudiantes.

Las competencias generales y específicas aportan un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional.

### 3.3. Valoración docente de la profesión

#### 3.3.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Tabla Nº 13. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	6	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica UTPL  
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



Gráfico Nº 13. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica UTPL  
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

El 100% de los titulados encuestados muestran que la mejor opción de trabajo según su título profesional es ser docente en educación básica.

Dentro de la carrera profesional del docente todo educador debe de encaminarse en el área en la cual se preparó por mucho tiempo, por lo cual debe de gozar de garantías equitativas en cada etapa del proceso disciplinario, que deberían comprender algunos de sus derechos y deberes dentro de la educación y de acuerdo su preparación académica para que desempeñe su función como tal (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1966).

El título profesional sirve de soporte para el desempeño docente, pues otorga seguridad y apoyo, por lo cual es considerada como una mejor opción debido a que tiene una estrecha relación con el título en Licenciatura de ciencias de la educación obtenido en la universidad.

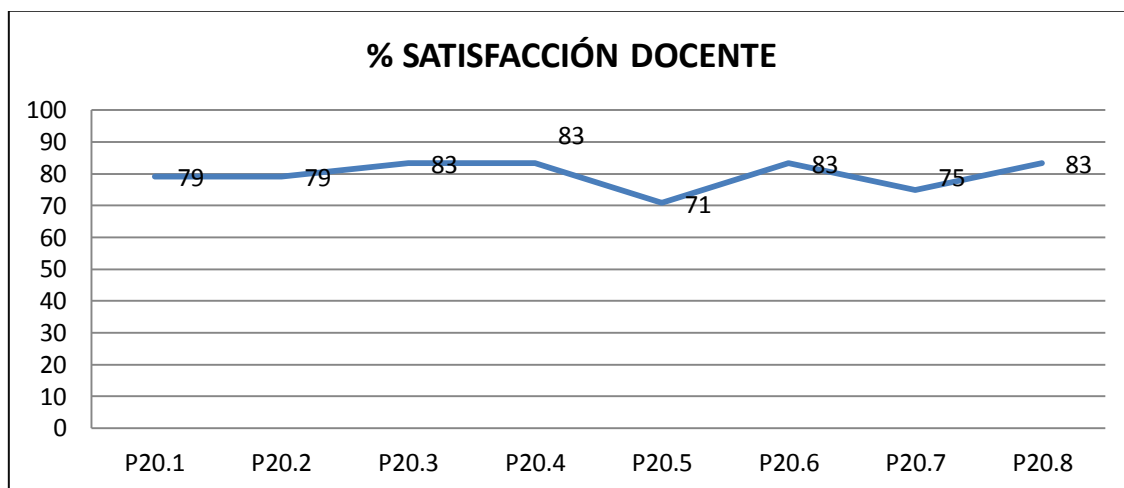
### 3.4. Satisfacción docente

**Tabla Nº 14. Satisfacción docente**

SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
20.1.Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.	3	79
20.2.El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	3	79
20.3.El prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	83
20.4.La posibilidad de ascensos laborales en la institución.	3	83
20.5.El salario docente acorde con las funciones realizadas.	3	71
20.6.La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.	3	83
20.7.La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	75
20.8.La realización y/o crecimiento personal.	3	83

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico Nº 14. Satisfacción docente**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Al respecto, se puede afirmar que la satisfacción docente se encuentra en un promedio de 3, lo que quiere decir que esta medianamente satisfecho, ya que hay ítems que no satisfacen por completo sus necesidades, el menor porcentaje que se observa es en que el salario docente que reciben no está acorde con las funciones realizadas.

Así mismo, la mayoría de los titulados opinan que han obtenido prestigio en lo laboral, mayores posibilidades, ascensos en la institución, han realizado diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula y que han crecido como personas ya que al estar rodeados de estudiantes viven diferentes experiencias que les ayudan a crecer como seres humanos, en cada uno de estos ítems se ha obtenido el 83% de satisfacción.

La satisfacción docente está estrechamente relacionada con la motivación, Robbins (1999) manifiesta que “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 168).

En lo que tiene que ver con la satisfacción docente, los titulados se sienten realizados en lo laboral y en lo personal, porque la docencia ha contribuido a un mejor desarrollo y crecimiento en ellos, también han logrado alcanzar sus metas propuestas como profesionales dentro de la educación, lo cual es muy bueno y satisfactorio para los titulados porque les ha permitido desenvolverse mejor.

### **3.5. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados**

#### **3.5.1. Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado**

**Tabla Nº 15. Aspectos metodológico-didácticos del titulado**

<b>ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS TITULADO</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P1</b>	3	85	4	90	4	90
<b>P2</b>	3	85	4	90	4	90
<b>P3</b>	4	95	4	95	4	90
<b>P4</b>	4	90	4	95	4	90
<b>P5</b>	3	85	3	85	3	85



P6	4	90	4	90	4	90
P7	4	95	4	90	4	90
P8	4	95	4	95	4	95
P9	4	90	4	90	4	90
P10	4	95	4	95	4	90
P11	4	90	4	95	4	95
P12	3	85	3	85	3	85
P13	3	80	3	85	3	85
P14	4	90	4	90	4	95
P15	4	90	4	90	4	95
P16	3	85	4	95	4	90
P17	3	85	4	90	4	90
P18	4	90	4	100	4	95

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
 Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

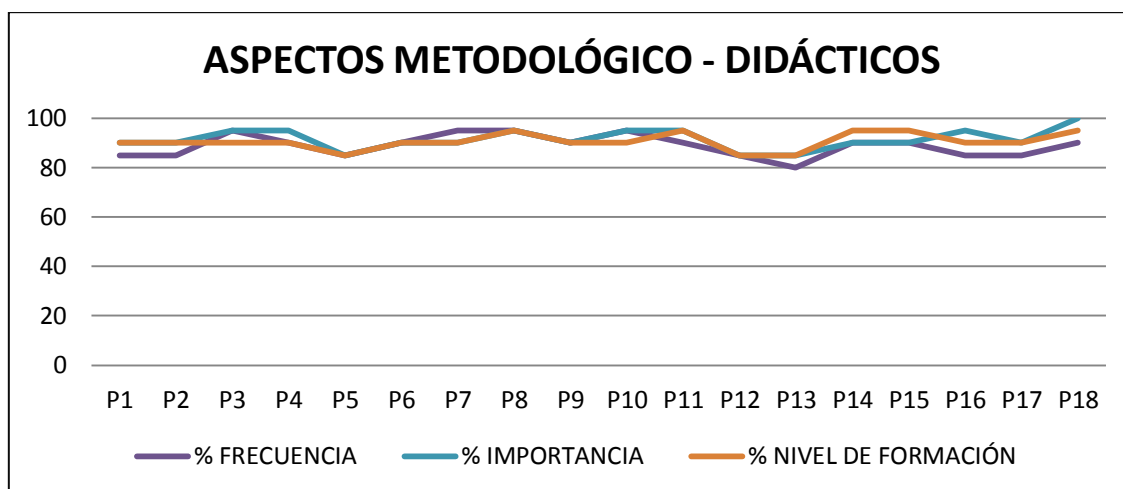


Gráfico Nº 15. Aspectos metodológico-didácticos del titulado

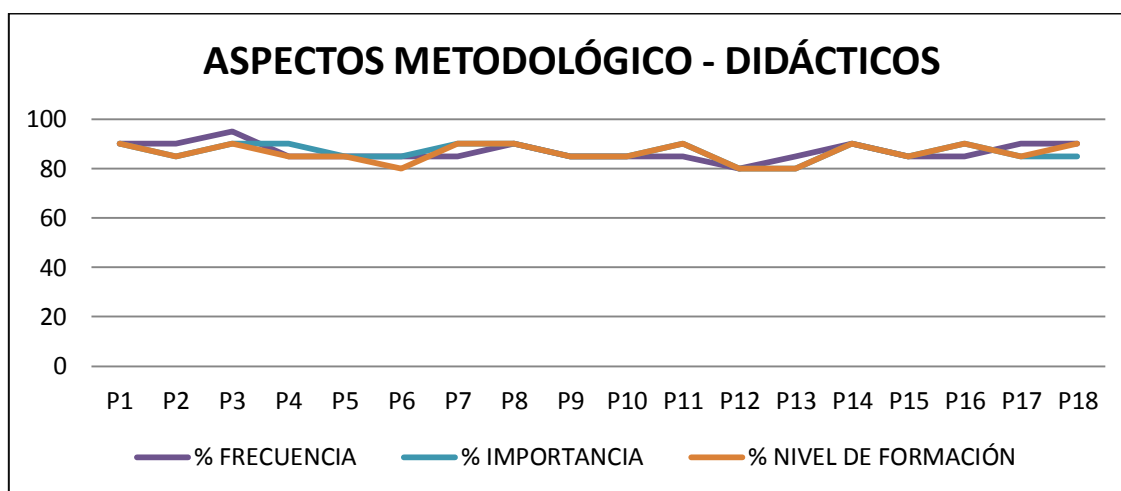
Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
 Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

Tabla Nº 16. Aspectos metodológico-didácticos directivos

ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS DIRECTIVOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	90	4	90	4	90
P2	4	90	3	85	3	85
P3	4	95	4	90	4	90
P4	3	85	4	90	3	85
P5	3	85	3	85	3	85
P6	3	85	3	85	3	80
P7	3	85	4	90	4	90
P8	4	90	4	90	4	90
P9	3	85	3	85	3	85
P10	3	85	3	85	3	85

<b>P11</b>	3	85	4	90	4	90
<b>P12</b>	3	80	3	80	3	80
<b>P13</b>	3	85	3	80	3	80
<b>P14</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P15</b>	3	85	3	85	3	85
<b>P16</b>	3	85	4	90	4	90
<b>P17</b>	4	90	3	85	3	85
<b>P18</b>	4	90	3	85	4	90

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 16. Aspectos metodológico-didácticos directivos**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

En esta variable se puede observar claramente que tanto directivos como titulados se encuentran en un promedio de 3 a 4 en lo referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación, lo que determina que fluctúa entre el 80% a 90% en lo que son los aspectos metodológicos – didácticos.

Cada vez es mayor el número de docentes que asume en su metodología de aula la idea de construir unas instituciones en las que la educación sea priorizada sobre la enseñanza–aprendizaje basándose en aspectos metodológicos y didácticos acuerdo con la educación de hoy en día (Tenti, 2006).

Esto permite ultimar que los docentes elaboran la microplanificación con anterioridad a sus clases haciendo uso de las diversas técnicas y estrategias de enseñanza para el desarrollo de competencias en los estudiantes, sin embargo requieren actualizar sus conocimientos al respecto, para no trabajar con métodos ambiguos.

### 3.5.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado

Tabla Nº 17. Autoevaluación de la práctica docente

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	80	3	85	3	80
P20	3	80	3	80	3	80
P21	3	75	3	80	3	80
P22	3	80	3	85	3	85

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

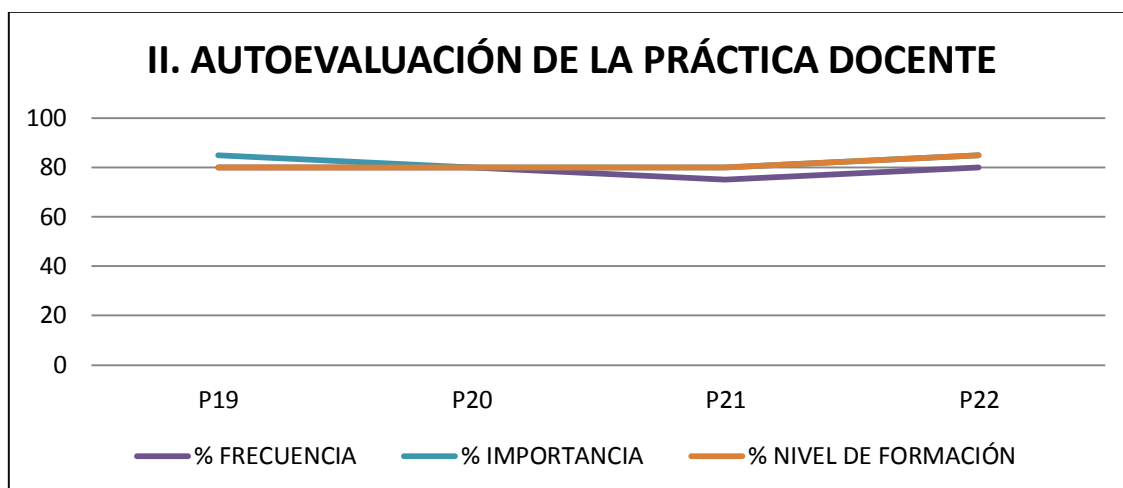


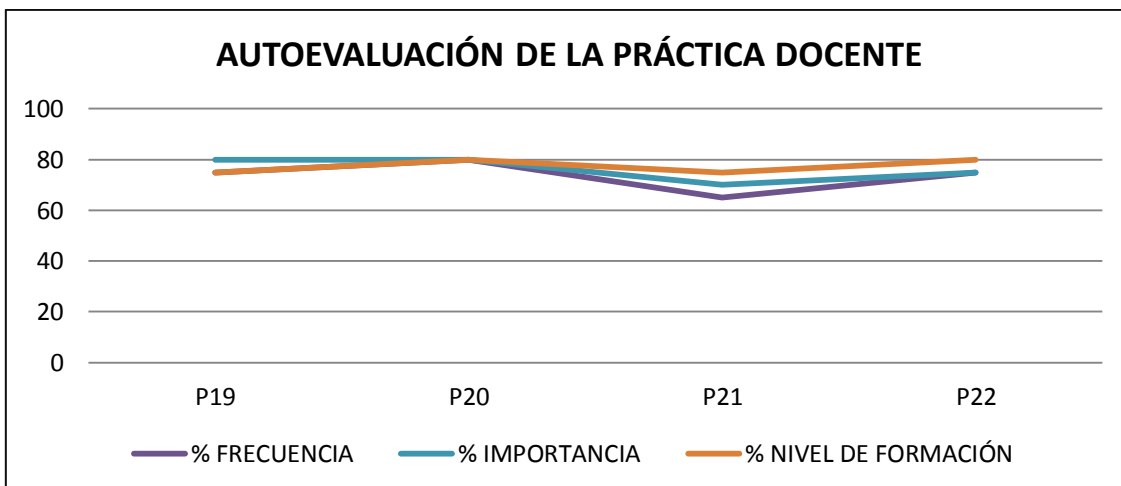
Gráfico Nº 17. Autoevaluación de la práctica docente

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

Tabla Nº 18. Autoevaluación de la práctica docente

AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	75	3	80	3	75
P20	3	80	3	80	3	80
P21	3	65	3	70	3	75
P22	3	75	3	75	3	80

Fuente: Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 18. Autoevaluación de la práctica docente**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

En los resultados obtenidos, en cuanto a la autoevaluación de la práctica docente, se puede manifestar que los profesores y directivos coinciden en que el promedio es de tres en la frecuencia, importancia y nivel de formación, dando así un porcentaje entre el 70% a 80%, donde se puede ver que no hay gran diferencia.

El autor español Santos Guerra señala que la autoevaluación puede responder a los intereses del evaluador, cada uno evalúa lo que desea, en la forma y momento que lo considere, con los instrumentos que decide convenientes y la usa con el fin que se proponga. (...)"

Por ello, se puede decir que los docentes realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, evalúan en los estudiantes las competencias establecidas para el trabajo y posteriormente redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa, para esta manera plantear nuevas vías y experiencias de aprendizaje.

### 3.5.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado

Tabla N° 19. Aspectos sobre la investigación educativa

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	80	3	85	3	85
P24	3	75	4	90	4	90
P25	3	75	4	90	4	90
P26	3	80	3	85	3	85
P27	3	80	3	85	4	90
P28	3	70	3	75	3	80

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

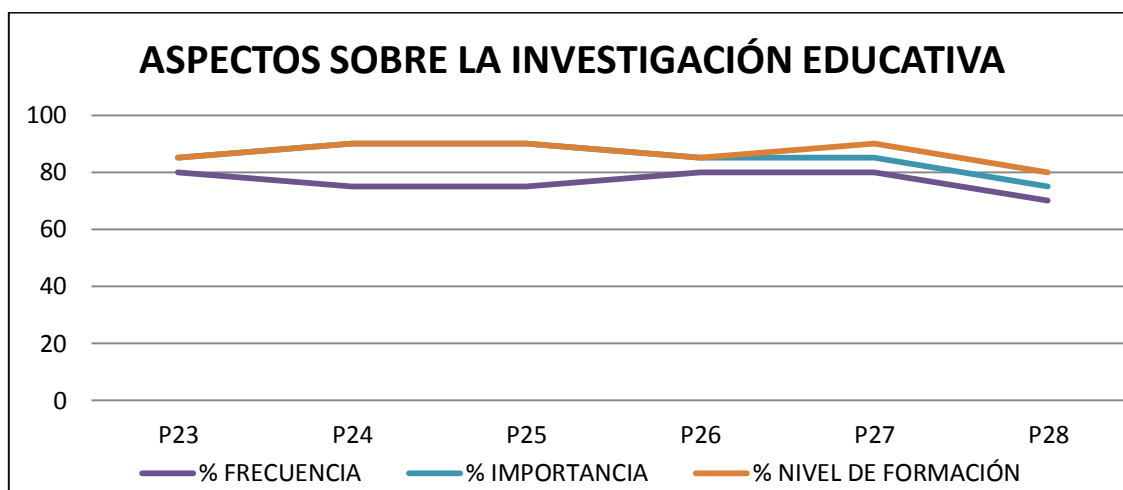


Gráfico N° 19. Aspectos sobre la investigación educativa

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

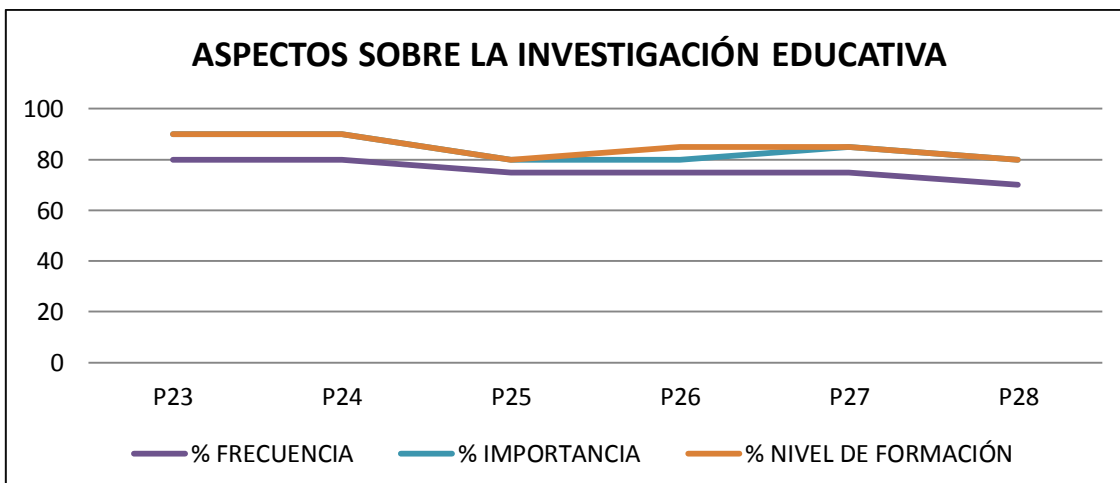
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

Tabla N° 20. Aspectos sobre la investigación educativa

ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	80	4	90	4	90
P24	3	80	4	90	4	90
P25	3	75	3	80	3	80
P26	3	75	3	80	3	85
P27	3	75	3	85	3	85
P28	3	70	3	80	3	80

Fuente: Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 20. Aspectos sobre la investigación educativa**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

En lo referente a la investigación educativa, se puede considerar que no existe gran variedad entre las variables ya que en los docentes y directivos, el promedio en la frecuencia es de 3 lo cual da un porcentaje entre el 70% - 80%, en la importancia alcanza un promedio de 3 - 4 en porcentaje da 75% - 90%; y, el nivel de formación está en un promedio de 3 - 4 con un porcentaje 80% - 90%.

Keeves (1988), afirma al respecto, que existe una Unidad de Investigación Educativa pero con distintos enfoques, mutuamente complementarios. Esto significa que a la Investigación Educativa acuden diferentes paradigmas y epistemologías, formas de conocer y construir conocimiento; surgiendo así distintas concepciones y significados de lo que es investigar.

Los docentes deben de encontrarse a la vanguardia en lo que tiene que ver a los conocimientos pedagógicos y tecnológicos para que puedan realizar un sin número de investigaciones, basándose en la realidad educativa.

### 3.5.4. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

Tabla Nº 21. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	85	4	90	4	90
P30	4	90	4	90	4	90
P31	3	85	4	90	4	90
P32	2	55	3	65	3	65
P33	3	65	3	80	3	80
P34	3	75	3	85	3	85
P35	3	80	3	80	3	80
P36	3	85	4	90	4	90
P37	2	60	3	70	3	70
P38	3	75	3	85	4	90

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

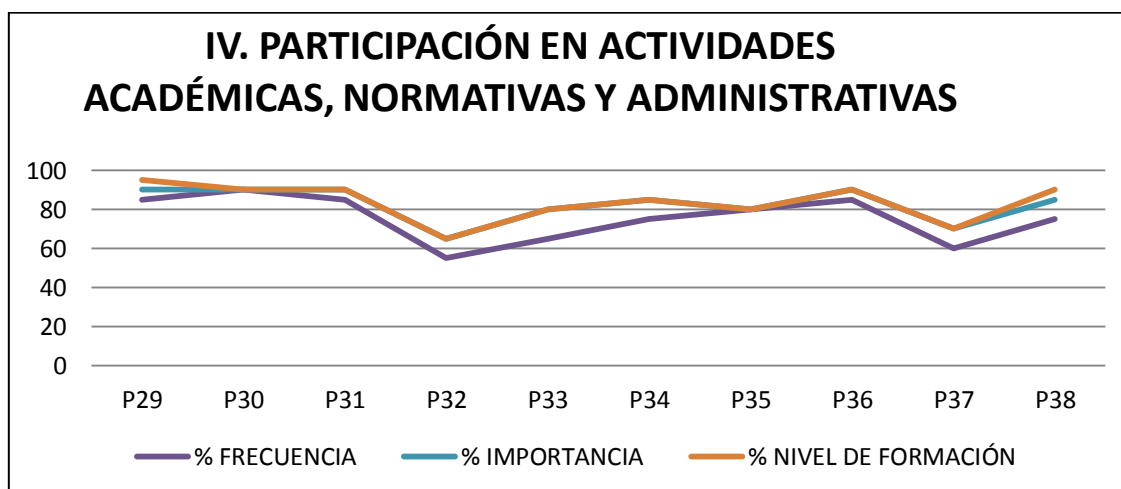


Gráfico Nº 21. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

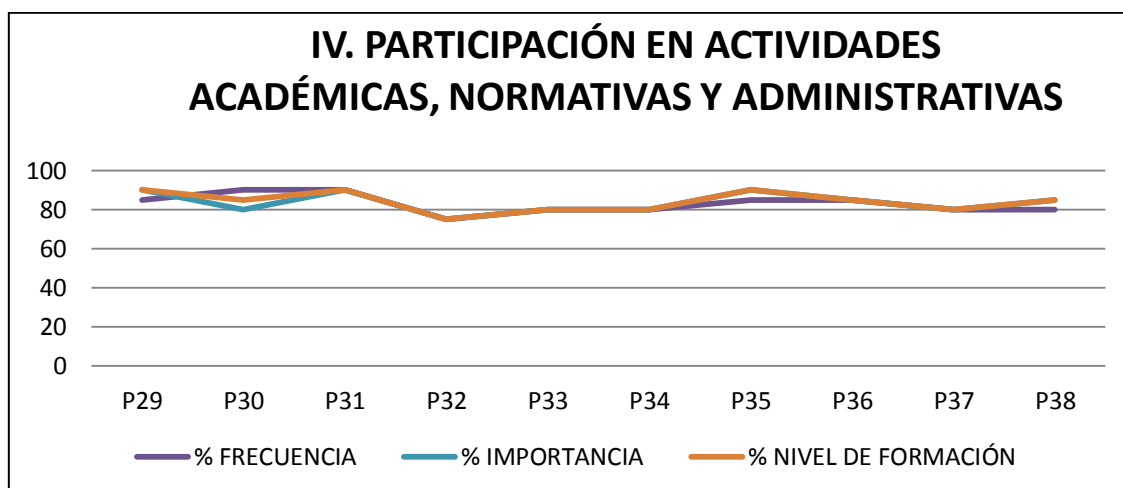
Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL  
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

**Tabla Nº 22. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	85	4	90	4	90
P30	4	90	3	80	3	85
P31	4	90	4	90	4	90
P32	3	75	3	75	3	75
P33	3	80	3	80	3	80
P34	3	80	3	80	3	80
P35	3	85	4	90	4	90
P36	3	85	3	85	3	85
P37	3	80	3	80	3	80
P38	3	80	3	85	3	85

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico Nº 22. Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Con respecto a la participación de los titulados en actividades académicas, normativas y administrativas se puede considerar que existe una pequeña variación en la frecuencia de los titulados ya que se encuentra en un promedio de 2- 4 dando un porcentaje entre 55-90% mientras que en la importancia y el nivel de formación está en un promedio de 3 - 4 con un porcentaje de 65% - 90%, mientras que los directivos se mantienen en un promedio de 3 - 4, con un porcentaje de 75% - 90% en la frecuencia, importancia y nivel de formación.

La docencia como actividad organizada requiere de una instrumentación que se da a nivel institucional, en cada entidad académica y en cada aula o espacio académico en donde



interactúan un profesor y sus alumnos. Entre los elementos y factores de carácter académico, normativo, administrativo, instrumental y metodológico que deben tenerse en cuenta, se pueden identificar los distintos objetivos de la tarea educativa, sistemas, métodos y técnicas de la administración educativa; la organización académica; la investigación educativa; la planeación y programación de la enseñanza; la evaluación institucional y curricular; así como los diversos tipos de recursos físicos y materiales que forman parte del proceso (Zaldivar, 2011).

Los docentes deben de adentrarse en todas las actividades que tengan que ver con el desenvolvimiento y desarrollo escolar de los estudiantes, porque de esta manera son capaces de conocer las condiciones del grupo. Para planear un mejor aprovechamiento del tiempo, de los métodos de enseñanza – aprendizaje, etc.

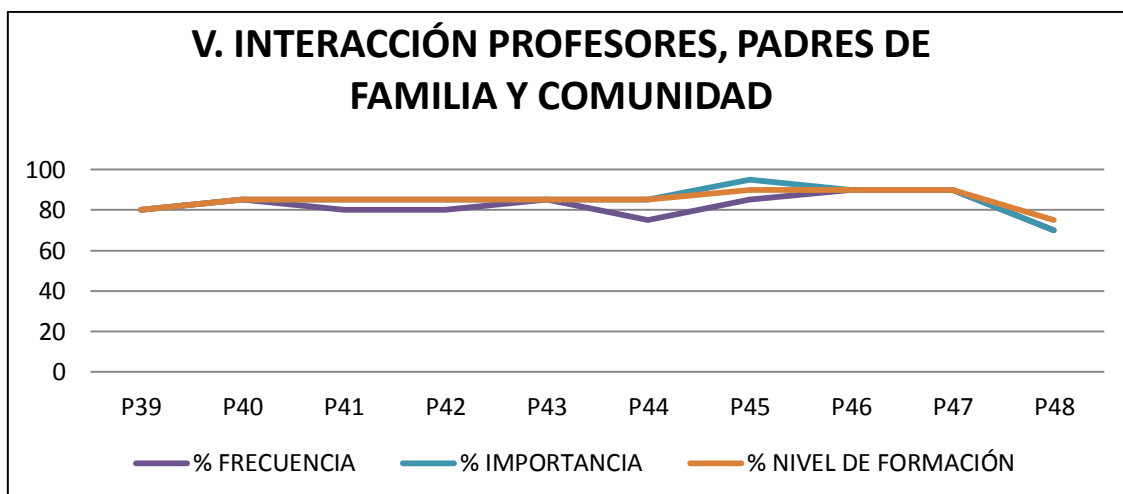
### **3.5.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado**

**Tabla N° 23. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado**

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P39</b>	3	80	3	80	3	80
<b>P40</b>	3	85	3	85	3	85
<b>P41</b>	3	80	3	85	3	85
<b>P42</b>	3	80	3	85	3	85
<b>P43</b>	3	85	3	85	3	85
<b>P44</b>	3	80	3	85	3	85
<b>P45</b>	3	85	4	90	4	90
<b>P46</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P47</b>	4	90	4	90	4	90
<b>P48</b>	3	80	3	80	3	80

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 24. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado**

**Fuente:** Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

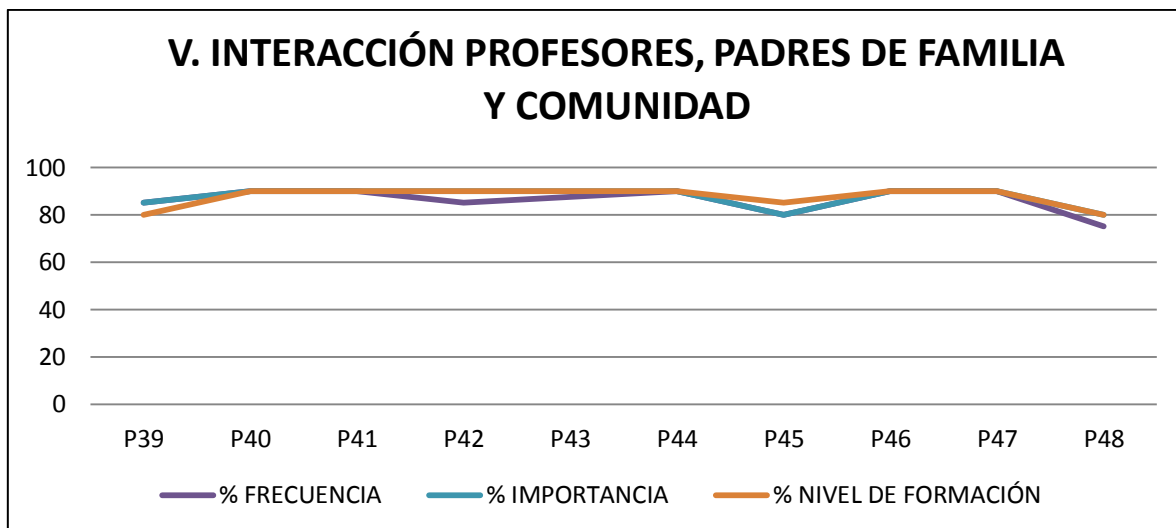
**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

**Tabla N° 25. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	85	3	85	3	80
P40	4	90	4	90	4	90
P41	4	90	4	90	4	90
P42	3	85	4	90	4	90
P43	4	88	4	90	4	90
P44	4	90	4	90	4	90
P45	3	80	3	80	3	85
P46	4	90	4	90	4	90
P47	4	90	4	90	4	90
P48	3	80	3	80	3	80

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 25. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

En los resultados obtenidos con respecto a la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad se observa que tanto titulados como directivos se encuentran en un promedio de 3 – 4, equivaliendo en porcentaje el 80% - 90%, en frecuencia, importancia y nivel de formación.

La comunidad democrática debe abarcar al conjunto de sus integrantes como son profesores, padres de familia, estudiantes y comunidad en las decisiones más importantes dentro del establecimiento. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando (Revilla, 2001).

Por ello se puede decir que los docentes tienen que intervenir, promover, colaborar e interactuar no únicamente con los estudiantes, sino con todos los que conforman la comunidad educativa tanto dentro como fuera del establecimiento, para de esta manera estar integrados.

### 3.5.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Tabla Nº 26. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	80	4	90	4	90
P50	4	95	4	95	4	95
P51	4	95	4	95	4	95
P52	3	85	4	90	4	90
P53	3	80	3	85	3	85

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

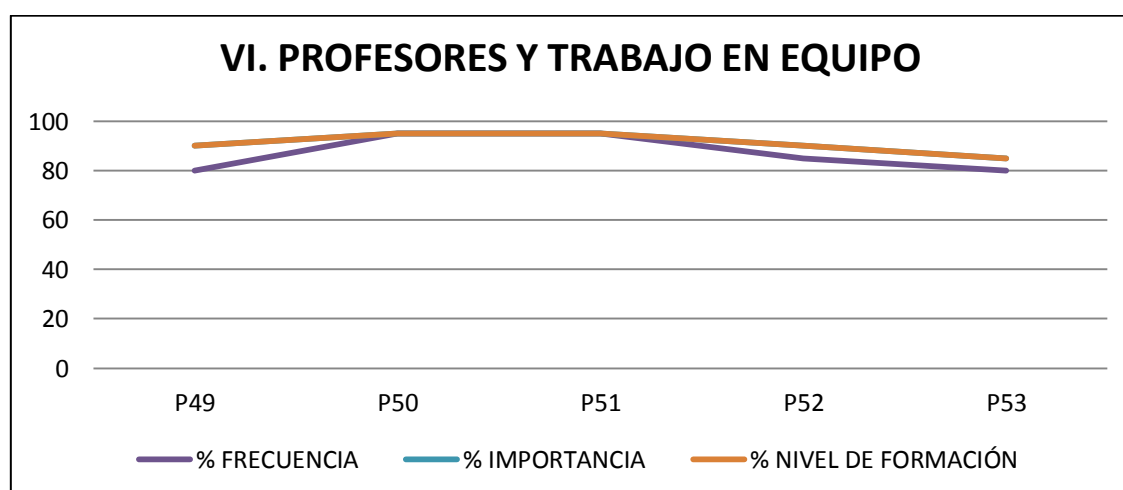


Gráfico Nº 27. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

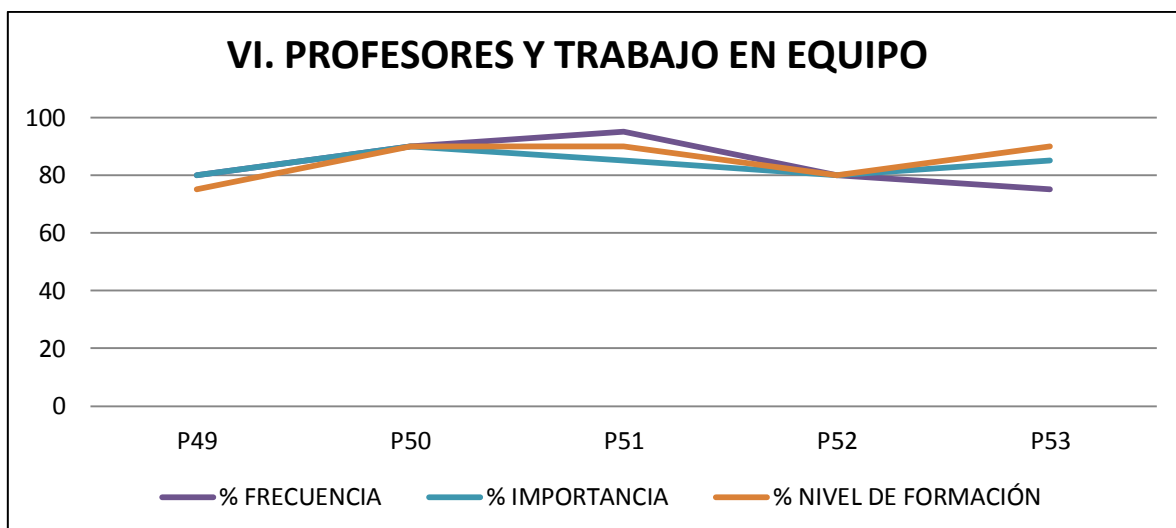
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

Tabla Nº 28. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	80	3	80	3	75
P50	4	90	4	90	4	90
P51	4	95	3	85	4	90
P52	3	80	3	80	3	80
P53	3	75	3	85	4	90

Fuente: Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 29. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

En cuanto a las actividades que desarrollo el titulado, se puede considerar que existe un pequeña variedad entre las variables ya que en los docentes el promedio en la frecuencia es de 3 - 4 lo cual da un porcentaje entre el 80% - 95%, en la importancia alcanza un promedio de 3 - 4 en porcentaje da 85% - 95%; y, el nivel de formación está en un promedio de 3 - 4 con un porcentaje 85% - 95%.

Mientras que en los directivos el promedio en la frecuencia es de 3 - 4 lo cual da un porcentaje entre el 75% - 95%, en la importancia alcanza un promedio de 3 - 4 en porcentaje da 80% - 90%; y, el nivel de formación está en un promedio de 3 - 4 con un porcentaje 75% - 90%.

Lara (2011) manifiesta que trabajar en equipo comporta un nuevo planteamiento en la práctica docente. Para alcanzarlo hay que desterrar muchas prácticas, rutinas enquistadas, muchos vicios profesionales adquiridos y, sobre todo, propiciar un cambio de mentalidad que probablemente sea lo más difícil de alcanzar.

Los docentes si trabajan en equipo con sus demás compañeros en especial con lo que tiene que ver a la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, como en la participación de sesiones para un mejor desenvolviendo de las actividades de la institución.

### 3.5.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Tabla Nº 30. Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	70	3	80	3	80
P55	3	75	4	90	4	90
P56	3	75	3	80	3	80
P57	3	75	3	80	3	80
P58	2	40	3	65	3	70

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

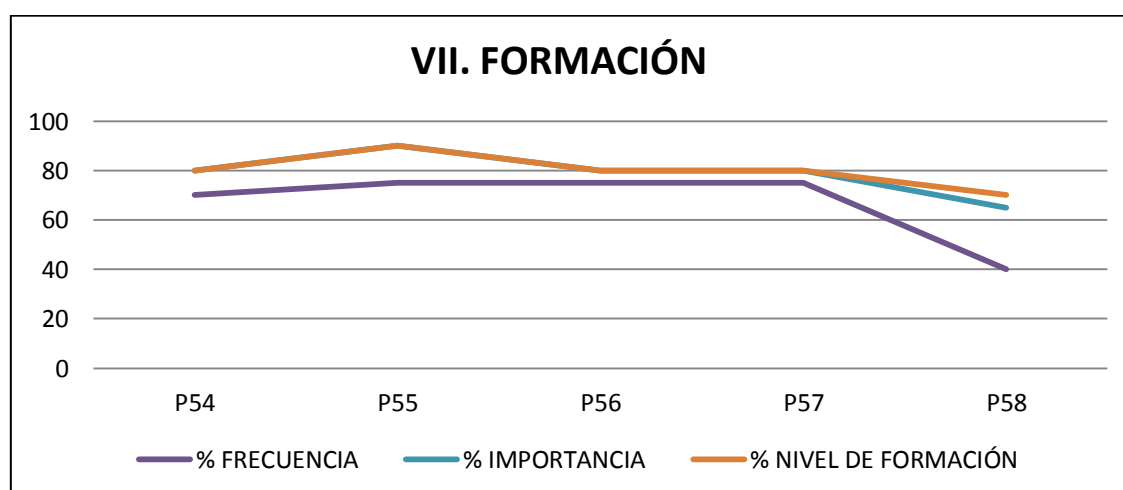


Gráfico Nº 31. Actividades de formación que ejecuta el titulado

Fuente: Encuesta a los Titulados de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

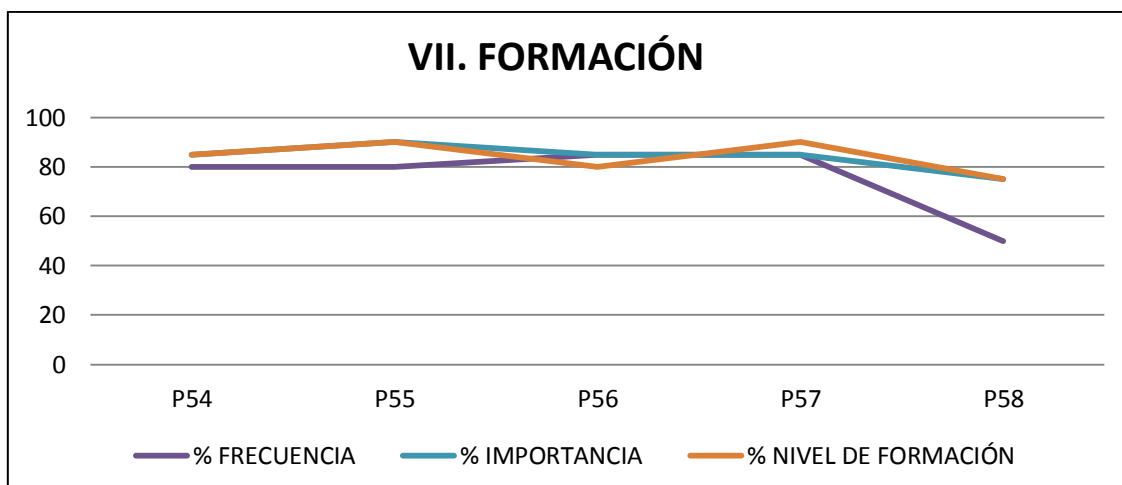
Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres

Tabla Nº 32. Actividades de formación que ejecuta el titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	80	3	85	3	85
P55	3	80	4	90	4	90
P56	3	85	3	85	3	80
P57	3	85	3	85	4	90
P58	2	50	3	75	3	75

Fuente: Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

Elaboración: Carlos Francisco Cueva Torres



**Gráfico N° 33. Actividades de formación que ejecuta el titulado**

**Fuente:** Encuesta a los Directivos de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL

**Elaboración:** Carlos Francisco Cueva Torres

Al respecto con lo que tiene que ver con la formación se observa una variedad, debido a que los titulados en lo que se refiere a la frecuencia se encuentran en una escala de 2 - 3, equivaliendo el 40% - 75%, la importancia esta de 3 - 4 dando un porcentaje de 65% - 90% y el nivel de formación un promedio de 3 - 4, en porcentaje da 70% - 90%. En cambio los directivos tienen en frecuencia un promedio de 2 - 3, en porcentaje equivale a 50% - 85%, en importancia un promedio de 3 - 4, porcentaje 65% - 90% y por último en el nivel de formación su promedio es de 3 - 4, dando en porcentaje el 75% - 90%.

La formación profesional en nuestro país y otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, laboral y promover en ellos un desarrollo permanente (Portilla, 2002 citado por Sánchez, 2013).

Se puede manifestar que existe poca preocupación por parte de los titulados en asistir a los cursos de formación y actualización que da el Ministerio de Educación permanentemente para que se encuentren a la vanguardia con nuevos conocimientos y de la misma forma los directivos no exigen que los docentes se capaciten constantemente.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



#### 4.1. Conclusiones

Luego de haber analizado toda la información recolectada durante el desarrollo de la presente investigación se establece las siguientes conclusiones.

- El 50% de los titulados fluctúan en una edad promedio de 26 – 30 años lo cual permite establecer que los docentes se encuentran en un período de creatividad, dinamismo, entusiasmo, siendo muy fructífero para la educación, porque de esta manera pueden lograr conseguir un mejor desempeño por parte del estudiante y también para que se sigan preparando. Así mismo el 83% de los titulados trabajan en establecimientos con sostenimiento fiscal, donde mayor demanda de docentes existe hoy en día.
- Los titulados deben optar por capacitarse y tener una formación académica acorde con los avances pedagógicos y científicos, sobre todo en lo que respecta al uso y manejo de los recursos didácticos y de tecnologías de la información y la comunicación, ya que como se pudo observar el 57% de los titulados no cuentan con un nivel de educación mayor al que tienen en licenciatura.
- La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, es excelente, debido a que el 83% cuentan con un trabajo relacionado con la docencia y solo el 13% de los titulados trabajan en un puesto que no está relacionado con la misma, cabe recalcar que es gracias a la calidad de enseñanza que la universidad brinda a sus estudiantes.
- La frecuencia con la que los docentes ejecutan la práctica docente está en un promedio de 3, es decir entre 70% a 80%, permitiéndoles a los docentes plantear nuevas vías y experiencias de aprendizaje.
- El promedio de importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor es de 3 - 4, significando entre el 80% al 90%, permitiendo ultimar que los docentes preparan con anterioridad todas las actividades a realizarse, para un mejor rendimiento laboral.
- El 57% de los titulados no cuenta con otro título universitario aparte del obtenido (tercer nivel), el 29% obtuvo de pregrado y el 14% de posgrado, por tal motivo tanto directivos como titulados creen que es conveniente seguirse formando para de esta manera ofrecer una enseñanza de calidad y estar al día en conocimientos pedagógicos y tecnológicos.

## 4.2. Recomendaciones

- Es necesario mantener este tipo de seguimientos a los titulados, para recabar información sobre el desempeño laboral con el fin de retroalimentar el proceso de formación profesional, ya que la mayoría de ellos manifiestan que hay necesidad de capacitarse en el uso y manejo de los recursos didácticos y de tecnologías de la información y la comunicación, porque a través de ellos les permitirán tener mayor éxito de desarrollando en sus respectivos trabajos.
- Los docentes deben optar por participar y capacitarse en los cursos dados por el Ministerio de Educación, ya que estos les serán de gran ayuda para desenvolverse con éxito en sus labores.
- Se recomienda que la universidad realice seminarios para que los titulados continúen capacitándose y que en el plan de estudios se incluya el manejo de herramientas relacionadas con la tecnología, ya que son indispensables en el momento del desempeño profesional de los futuros titulados.
- Que los docentes se sigan manteniendo con el mismo ímpetu en la ejecución de la práctica docente, para plantear nuevas vías y experiencias de aprendizaje en los estudiantes.
- Los docentes deben seguir manteniendo ese nivel de importancia por las actividades propias de su labora, para que de esta manera se mantenga una educación de calidad.
- A los docentes se recomienda optar por otro título universitario, para que de esta manera se encuentren al día en conocimientos pedagógicos y tecnológicos, ya que el Ministerio de Educación busca profesionales con título de cuarto nivel.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## **5.1. Tema**

El uso de recursos didácticos (RD) y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), como elementos que contribuyen a mejorar el desempeño docente.

## **5.2. Justificación**

La educación de hoy en día busca contar con docentes que se encuentren en constante preparación y actualización pedagógica en el campo educativo. Los docentes necesitan estar preparándose acorde a los cambios tecnológicos y pedagógicos que se presentan en el diario vivir para que puedan ofrecer un mejor proceso de enseñanza aprendizaje a sus estudiantes, ya que de ellos depende entregar estudiantes capacitados a la sociedad. El Estado es el encargado de garantizar que la educación sea de calidad, pero para poder cumplir con este derecho también tiene que capacitar a los docentes en las diferentes áreas. También se tiene que tomar en cuenta que cuando se quiere modificar alguna situación siempre genera resistencia, tanto por los actores principales como por parte de los padres de familia y estudiantes.

Muchos se resisten a las capacitaciones, unos por pereza, otros por soberbia y están quienes sufren una realidad que los obliga a trabajar dos y hasta tres turnos diarios, dejándolos sin horarios para perfeccionarse (Rosemberg, 2011 citado por Universidad Pedagógica de Buenos Aires, 2011),

Sánchez (2006), citado por Ordaya (2006), manifiesta que “se debe propiciar la reflexión del maestro a fin de que sea capaz de autoevaluarse y sea consciente de cómo va en su labor diaria”. Los docentes no deben de capacitarse por cumplir un programa o por exigencias sino por mantenerse actualizado y para ser un ente que sirva al desarrollo de la educación.

Se debe buscar alternativas para que los docentes estén aptos para actualizarse, porque muchos de ellos comprenden que tienen que estar a la vanguardia de las actualizaciones, para no quedarse atrás ya que los tiempos actuales han cambiado mucho con respecto a la educación. Las autoridades educativas tanto supervisores como directivos coinciden en que hay que buscar formas de incentivar a los docentes a que se capaciten. El rol del docente no es solamente proporcionar conocimientos y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del alumno.

Las capacitaciones le brindan al docente un sinnúmero de conocimientos y herramientas prácticas ya que estas les ofrecen teorías y metodologías actualizadas necesarias en el aula para que utilicen los recursos didácticos (RD) y manejen las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

La formación profesional en nuestro país y otros contextos a nivel latinoamericano e iberoamericano se ha convertido en prioridad de los gobiernos de turno y de manera especial en nuestro país en el que al implementarse normativas educativas los directivos de las instituciones además de asesorar y supervisar la labor docente, deben preocuparse cada vez más por generar cambios que hagan que los docentes sean partícipes responsables, a través de la formación y capacitación continua. Estos aspectos son necesarios para favorecer su formación profesional, laboral y promover en ellos un desarrollo permanente (Portilla, 2002 citado por Sánchez, 2013).

### **5.3. Objetivos:**

#### ***5.3.1. Objetivo general***

Desarrollar habilidades para la utilización de los recursos didácticos (RD) y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

#### ***5.3.2. Objetivos específicos***

- Fortalecer la utilización de recursos didácticos (RD) y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), a través de capacitaciones o seminarios talleres con el fin de mejorar el desempeño docente.
- Facilitar los horarios de capacitaciones para que los docentes accedan a los cursos de actualización.

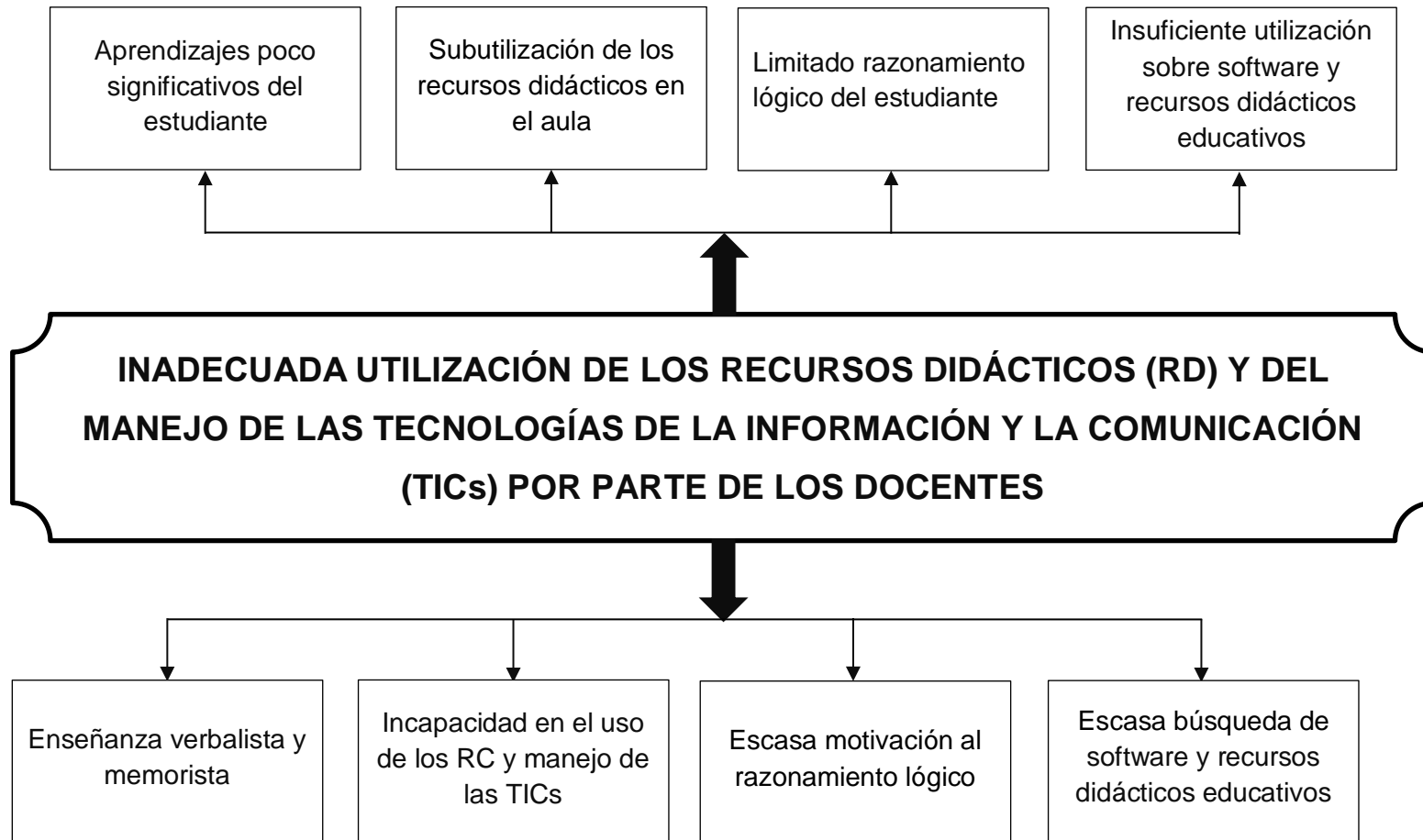
#### 5.4. Metodología: matriz del marco lógico

##### 5.4.1. Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	Garantizar una capacitación exitosa	Escasos conocimientos en la utilización y manejo de recursos didácticos y tecnologías de la información y la comunicación	Ley Orgánica de Educación	Mejoramiento profesional	Escasos recursos económicos
	Fortalecer los conocimientos de los docentes	Difícil acceso a la capacitación debido a que se llenan con rápidos los cupos y se encuentran lejos del lugar de residencia		Capacitación en la utilización y manejo de recursos educativos y tecnologías de la información y la comunicación	Insuficiente utilización de software y recursos didácticos educativos
	Tener un fácil acceso para las capacitaciones			Docentes actualizados acordes a los cambios tecnológicos y pedagógicos	Distancias geográficas para seguir la capacitación
Directivos	Mejor rendimiento de los docentes en el proceso del uso y manejo de los RC y TICs.	Baja exigencia de los empleadores para que se capaciten los titulados	Ministerio de Educación	Enseñanza de calidad por parte de los docentes	Escaso diálogo entre directivos y docentes
	Ejemplificar el avance de la tecnología con otros países	Escasos incentivos laborales para que los docentes se entusiasmen en capacitarse		Mejor dominio de destrezas para utilizar los RD y TICs para obtener aprendizajes significativos.	Escasa información sobre los cursos de capacitación

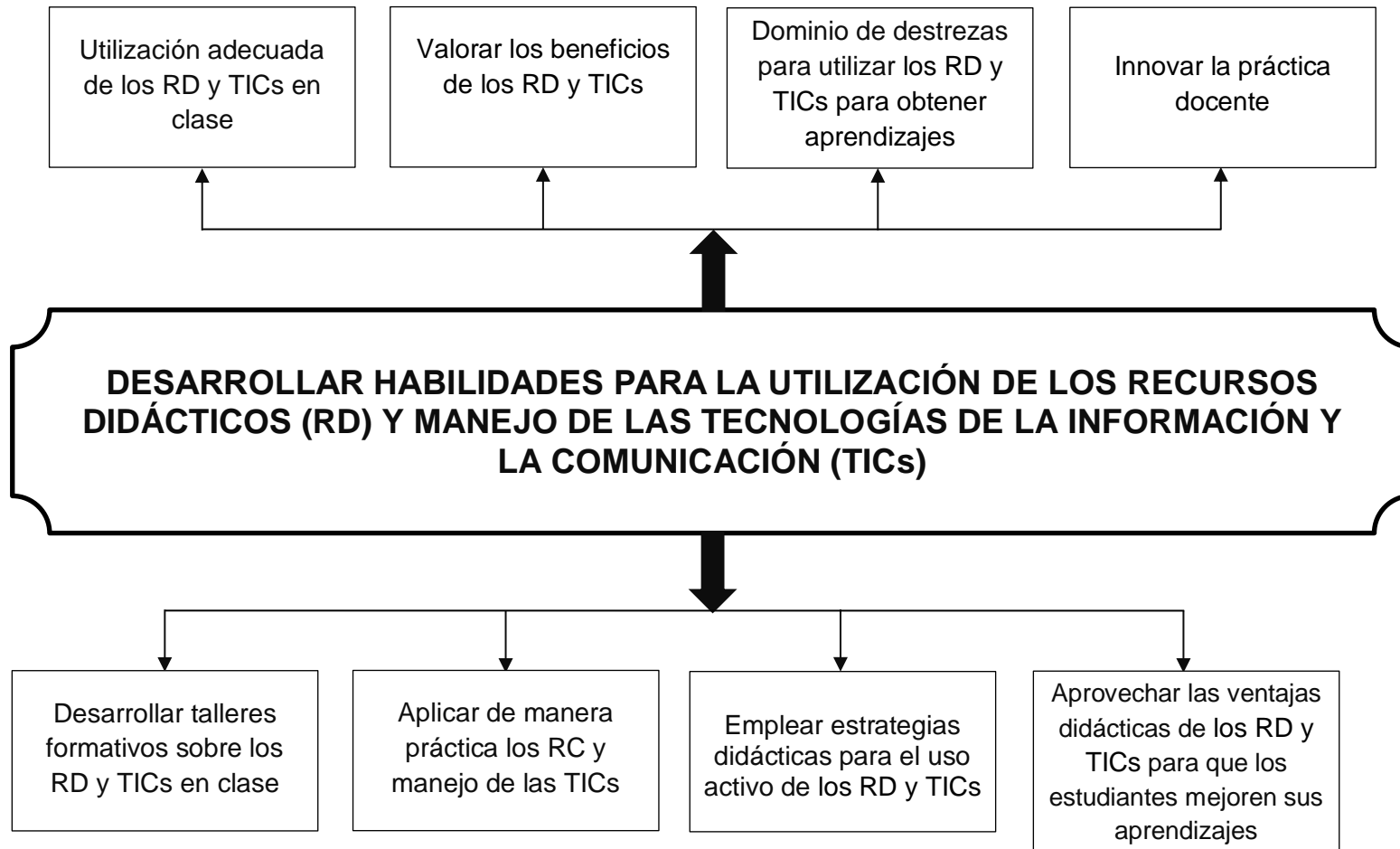
Estudiantes	Utilización significativa de las TICs	Bajo rendimiento académico y aprendizajes poco significativos del estudiante	Proyecto Educativo Institucional	Satisfactorio rendimiento estudiantil	Mal uso y manejo RD y TICs para obtener aprendizajes
	Uso adecuado de las TICs	Estudiantes memoristas y limitado razonamiento lógico		Mayor razonamiento lógico del estudiante	Métodos de enseñanza aprendizaje caducos

#### 5.4.2. Análisis de problema

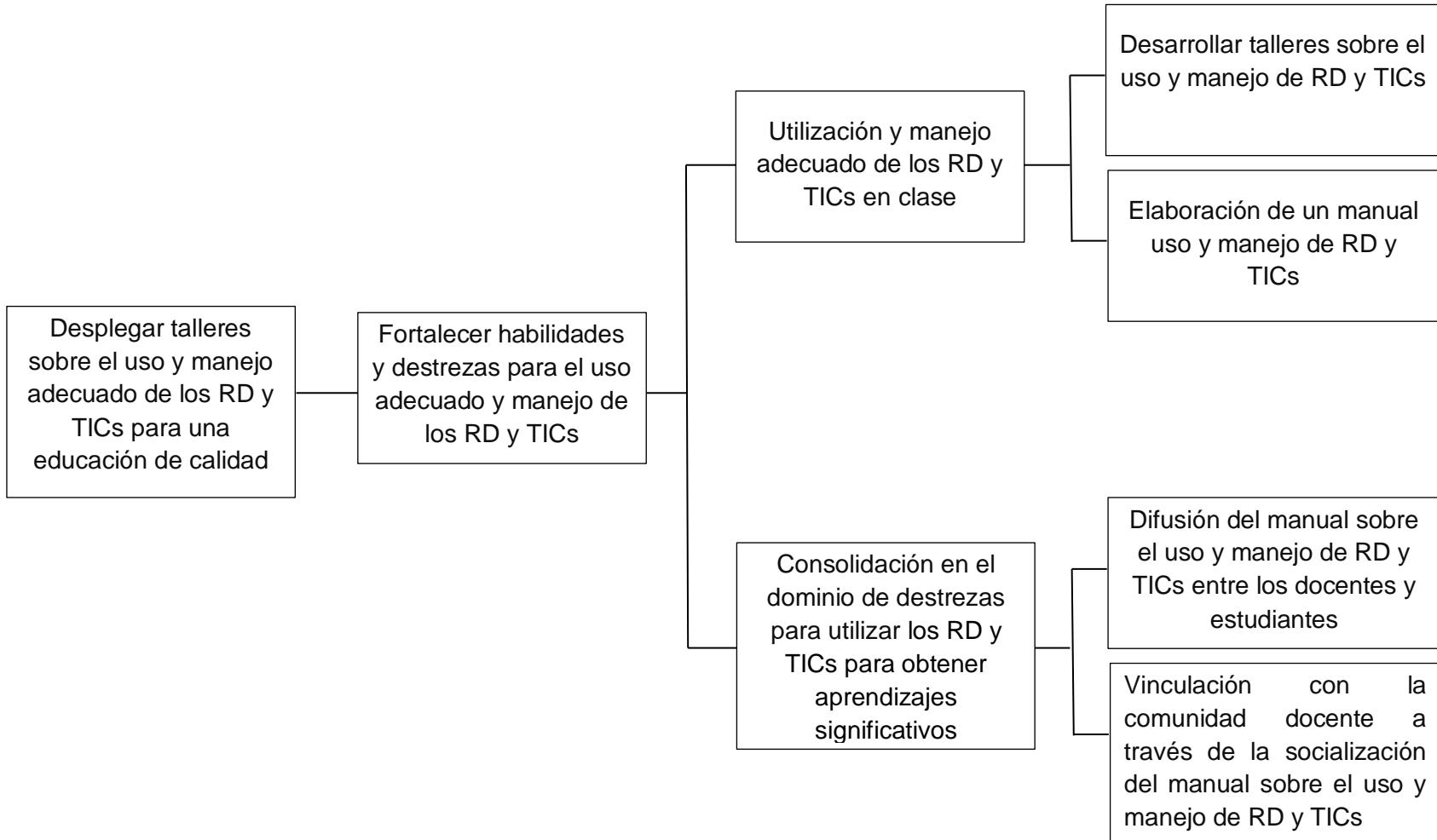




### 5.4.3. Análisis de objetivos



#### 5.4.4. Análisis de estrategia



## 5.5. Plan de acción

### 5.5.1. Matriz de marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Lograr que exista una continua capacitación sobre el uso y manejo adecuado de los RD y TICs.</p>	<p>Incrementar el uso y manejo adecuado de los RD y TICs por parte de los docentes</p> <p>Consolidar el dominio de destrezas para utilizar los RD y TICs para obtener aprendizajes significativos</p>	<p>Registros sobre el rendimiento de los estudiantes</p> <p>Autoevaluación y evaluación a los docentes sobre el uso y manejo de los RD y TICs por parte de los docentes</p>	<p>Participación activa de los docentes y estudiantes en clases</p>
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Desarrollar habilidades y destrezas para el uso adecuado y manejo de los RD y TICs para mejorar la enseñanza aprendizaje en los estudiantes</p>	<p>Capacitación continua para ofrecer una educación de calidad, acorde a las demandas actuales de la educación</p> <p>Utilizar y manejar adecuadamente los RD y TICs</p> <p>Mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes</p>	<p>Registros de asistencia de los docentes a las diferentes capacitaciones dadas por el Ministerio de Educación</p> <p>Utilización y manejo adecuado de los RD y TICs por parte de los docentes para una educación de calidad</p>	<p>Docentes asisten a las capacitaciones para mantenerse actualizados.</p>

<p><b>COMPONENTES – RESULTADOS</b></p> <p>Mejoramiento profesional</p> <p>Consolidación en el dominio de destrezas para utilizar los RD y TICs para obtener aprendizajes significativos</p>	<p>Docentes actualizados en el uso y manejo de los RD y TICs</p> <p>Docentes aplican de manera práctica los RC y manejo de las TICs mejorando el proceso de enseñanza aprendizaje</p>	<p>Informes semestrales del cumplimiento parcial de las actividades</p>	<p>Docentes innovan las prácticas docentes</p> <p>Participación responsable por parte de los docentes</p>
<p><b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b></p> <p>Asistir a las continuas capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación y otras entidades</p>	<p>Contar con los suficientes recursos didácticos para la enseñanza de los estudiantes</p>	<p>Registro de asistencia por parte de los facilitadores del curso</p> <p>A través del sistema SIPROFE del Ministerio de Educación</p>	<p>Que no se entregan a tiempo a las instituciones educativas lo que dificulta la enseñanza.</p>

### 5.6. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Uso adecuado de los recursos didácticos y de las tecnologías de la información y comunicación por parte de los titulados	Ambientación y motivación Asumir compromisos de los profesores para lograr el cambio de actitud Socialización entre todos los compañeros	Contar con los recursos didácticos necesarios Aplicación de sobre software actualizados	La evaluación será permanente después del taller, a través de la ficha de autoevaluación o co- evaluación	Alimentación 200 Transporte 80 Hospedaje 200 Materiales <u>100</u> <b>580</b>	FECHA DE INICIO 03 – 08 – 13 FECHA DE FINALIZACIÓN 14 – 12 – 13 Sábados y Domingos 8 Horas diarias
Tiempo de capacitación 320 horas	Aplicación de manera práctica los RC y manejo de las TICs	Metodología adecuada			

## 5.7. Bibliografía de la propuesta

- Sánchez Burneo, V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencia de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja*. Loja: Ediloja.
- Ordaya Lock, C. R. (25 de Noviembre de 2006). *Falta de capacitación de los docentes estatales*. Recuperado el 15 de Julio de 2013, de <http://blog.pucp.edu.pe/item/5931/que-se-debe-hacer-para-mejorar-la-capacitacion-de-los-docentes-estatales>
- Universidad Pedagógica de Buenos Aires. (2011). *¿Cómo se forma a un buen docente?* Buenos Aires: Universitaria.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (Marzo de 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.
- Alonso Benito, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen González, J. M. (2005). El debate *sobre las competencias*.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 59.
- Bazdresch Parada, M. (s.f.). *Las competencias de la formación docente*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución 2008*. Quito.
- González Brito, A., Araneda Garcés, N., Hernández González, J., & Lorca Tapia, J. (2009). *Scielo*.
- León, M. (Junio de 2005). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*.
- López, S. (2010). Historia de la vida de los buenos profesores: Experiencia e impacto en las aulas. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 16.
- Mayor Ruiz, C. (2009). Nuevos retos para una universidad en procesos de cambio. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 17
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2005). *Centro Virtual de Noticias de la Educación*.
- Navarro, J. C. (2003). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos en América Latina*. Buenos Aires: Indugraf S.A.
- Ordaya Lock, C. R. (2006). *Falta de capacitación de los docentes estatales*.
- Robbins, Stephen P., (1999). *Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*. Octava Edición Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., 168.
- Rodríguez Aguirre, M. T. (Agosto de 2009). La educación que queremos para educación de los bicentenarios. *Metas educativas*, pág. 20.

- Sánchez Burneo, V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencia de la educación en la mención de educación básica de la universidad técnica particular de Loja*. Loja: Ediloja.
- Sandoval Flores, E. (2009). La inserción a la docencia. Aprender a ser maestro de secundaria en México. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 12.
- Schiefelbein, E., & Tedesco, J. (1995). *Una nueva oportunidad. El rol de la educación en el desarrollo de América Latina*. Buenos Aires: Santillana.
- Tenti Fanfani, E. (2006). *El oficio del docente, vocación, trabajo y profesión en el Siglo XXI*. Argentina: Argentina S.A.
- Universidad Pedagógica de Buenos Aires. (2011). *¿Cómo se forma a un buen docente?* Buenos Aires: Universitaria.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. *Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*, 61
- Weller, J. (Marzo de 2006). *Redestí*.



## ANEXOS

### ANEXO 1

#### SOLICITUD DIRIGIDA A LOS TITULADOS



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor(a)  
TITULADO(A) DE LA UTPL  
En su despacho

De mi consideración:

Saludo a usted atentamente para expresarle mis mejores deseos de que su labor profesional esté llena de realizaciones y logros.

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

El destino hace que nuevamente nos encontremos a través de estas líneas para distraerlos de sus tareas diarias y solicitarle de la forma más comedida que cumplimente (con lápiz 2B) los dos cuestionario que le va a proporcionar el(la) egresado(a)-investigador(a) portador de esta carta. Cabe recalcar que las encuestas son anónimas.

El tema de investigación que deben desarrollar en esta ocasión los egresados(as) de Modalidad Abierta, de la Titulación de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones es una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, por esto necesitamos su colaboración. Cabe señalar que ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente;


Mgs. Verónica Sánchez Burneo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

## ANEXO 2

### SOLICITUD DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

Por medio del presente le expreso un cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones.

Así mismo, de la forma más comedida me permito solicitar su autorización con el objeto de que el(la) Señor(a) Egresado(a) de Modalidad Abierta de la UTPL, portador(a) de esta carta ingrese al establecimiento a encuestar a los titulados(as) de la universidad. El egresado-investigador debe aplicar dos instrumentos que son:

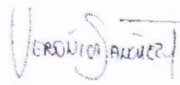

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

Por otro lado, solicito a usted cumplimentar de la manera más comedida (con lápiz 2B) y desde su punto de vista como autoridad el Inventario de Tareas docentes, tomando en cuenta el desarrollo de las tareas del titulado a encuestar.

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una **“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA A PARTIR DEL ESTUDIO DE CASOS EN LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA MENCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”**, ellos están capacitados para dicha actividad, con lo cual se garantiza la seriedad y validez de la investigación.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de consideración y gratitud sincera

Atentamente;

VERÓNICA SÁNCHEZ  
  


Mgs. Verónica Sánchez Burneo  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### ANEXO 3

#### FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS/EMPLEADORES

**OBJETIVO:**

El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.

**INSTRUCCIONES:**

Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ( )	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

## ANEXO 4

### ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

































## ANEXO 7

### FOTOGRAFÍAS



Wilfrido Imaicela Titulado de la Escuela de Educación Básica Santa Mariana de Jesús



Abel León Directivo de la Escuela de Educación Básica Santa Mariana de Jesús



Juan Imaicela Titulado de la Escuela de Educación Básica Emiliano Ortega Espinoza



Anelio Yangua Directivo de la Escuela de Educación Básica Emiliano Ortega Espinoza”





Luis Guzmán Titulado de la Unidad Educativa Mons. Santiago Fernández García



Wilson Bravo Directivo de la Unidad Educativa Mons. Santiago Fernández García



Nancy Hidalgo Titulada Institución Fiscalía de Loja



Janina Hurtado Titulada – Mónica Campoverde Directivo del Colegio de Bachillerato de Macará





María Vega Titulado y Directivo de la Escuela de Educación Básica Fernando Daquilema