



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN FÍSICO-MATEMÁTICAS**

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, durante el año 2013

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTORA:** Zamora Cevallos, Lady Roxana

**DIRECTORA:** Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO**

2013

## CERTIFICACIÓN

Mg.

Guamán Coronel María de los Ángeles

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, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, durante el año 2013” realizado por el profesional en formación: Zamora Cevallos Lady Roxana; 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).....

## ACTA DE CESION DE DERECHOS

“Yo Zamora Cevallos Lady Roxana, declaro ser autora 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.....

Zamora Cevallos Lady Roxana

1311743023

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño dedico este trabajo a Dios por ser mi guía espiritual.

A mi esposo por su apoyo constante en cada uno de los ámbitos de mi vida.

A mi hija Karlita, mis sobrinas Darlika y Valentina las cuales son parte importante en mi vida y constituyen un motivo para superarme cada día, a mis padres Gregorio y Areliza por ser la guía fundamental en mi formación como persona.

Con cariño también dedico este trabajo a mis hermanas Mayra y Silvana por su constante apoyo y consejos para seguir adelante con este proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

De manera especial agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja por la formación académica que me brindó durante los estudios universitarios

A mi tutora de tesis Mg, María de los Ángeles Guamán por haberme inculcado sus conocimientos durante la realización de mi proyecto.

A mi esposo por su constante apoyo y paciencia.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
PORTADA .....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESION DE DERECHO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I:</b>	
<b>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO .....</b>	<b>8</b>
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España .....	9
1.2. Los procesos de inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización .....	11
1.3. La inserción profesional de los docentes .....	13
1.4. Estándares de calidad educativa .....	15
1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente .....	17
1.6. Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador .....	19
1.7. Inserción Laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias .....	21
1.8. Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica.....	23
1.9. Competencias Docentes.....	25
1.10. Aprender a educar, nuevos desafíos para la formación de docentes .....	27
<b>CAPITULO II</b>	
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>29</b>
2.1. Diseño de la Investigación .....	30
2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .....	31
2.2.1. Métodos .....	31
2.2.2. Técnicas .....	32

2.2.3. Instrumentos de Investigación .....	33
2.3. Preguntas de Investigación .....	34
2.4. Contexto .....	34
2.5. Participantes .....	36
2.6. Población y muestra .....	37
2.6.1. Población .....	37
2.6.2. Muestra .....	37
2.7. Recursos .....	38
2.7.1. Humanos .....	38
2.7.2. Institucionales .....	39
2.7.3. Materiales .....	39
2.7.4. Económicos .....	40
2.8. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos .....	40
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
3.1. Características de los titulados: Individuales, académicas y laborales .....	43
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación modalidad abierta .....	43
3.1.1.1. Ubicación geográfica .....	43
3.1.1.2. Edad .....	44
3.1.1.3. Sexo .....	45
3.1.2. Características académicas de los titulados .....	46
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato .....	46
3.1.2.2. Tipo de Educación .....	48
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura .....	49
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación .....	51
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 .....	51
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado .....	52
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral .....	53
3.1.3.4. Características del trabajo actual .....	54
3.2. Valoración docente de la profesión .....	56

3.3.	Satisfacción docente .....	69
3.4.	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 .....	72
3.4.1.	Aspectos metodológico – didácticos que desarrolla el titulado .....	72
3.4.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado .....	74
3.4.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado .....	76
3.4.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado .....	78
3.4.5.	Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado .....	80
3.4.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo .....	82
3.4.7.	Actividad de formación que ejecuta el titulado .....	84
<b>CAPITULO IV</b>		
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>86</b>
4.1.	Conclusiones .....	87
4.2.	Recomendaciones .....	88
<b>CAPITULO V</b>		
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....</b>		<b>90</b>
5.1.	Tema .....	91
5.2.	Contexto .....	91
5.3.	Justificación .....	91
5.4.	Objetivos.....	92
5.5.	Metodología: Matriz del marco lógico .....	93
5.5.1.	Análisis de involucrados .....	93
5.5.2.	Análisis del problema .....	94
5.5.3.	Análisis de objetivos.....	95
5.5.4.	Análisis de estrategias .....	96
5.6.	Plan de Acción .....	97
5.6.1.	Matriz del marco lógico.....	97
5.7.	Resultados esperados .....	98
5.8.	Bibliografía de la propuesta .....	99
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>		<b>100</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>104</b>



## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación es una propuesta denominada: “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, durante el año 2013”, cuyo objetivo general es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, contando para ello con una muestra de 7 titulados y sus respectivos directivos; localizados en la Provincia de Loja. La investigación se caracteriza por ser descriptiva y cuantitativa- cualitativa.

Del análisis de resultados obtenidos de las encuestas, se concluye en forma general que el desempeño laboral del docente se ve limitado por la poca colaboración de los padres en el proceso de aprendizaje, por lo tanto se propone realizar un Proyecto de emprendimiento e integración con la comunidad educativa a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona.

**PALABRAS CLAVES:** Propuesta, directivos, titulados, inserción laboral, investigación.

## **ABSTRACT**

The presented research document is a proposal denominated as: "Proposal of educational intervention based on study cases from the Bachelors Program of Educational Sciences, at the Undergraduate Educational Level from the Technical University Peculiar of Loja, in 2013". Its main objective is to perform an educational intervention proposal that comes from the study of cases in the Bachelors Program of Educational Sciences at the UTPL, counting with a sample of 7 graduates and their respective directors, located in the Province of Loja. The presented research is characterized by its descriptive and quantitative-qualitative nature.

Derived from the analysis of results obtained in polls and interviews, it is generally concluded that the work performance of teachers is limited by the scarce collaboration from parents in the learning process, and that is where the proposal of an undertaking and integration project with the educational community through the processing of agricultural products in the area comes into play.

**KEYWORDS:** Proposal, managers, graduates, job placement, research.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere a un aspecto sumamente importante en el campo educativo de no analizárselo y resolverlo puede incidir desfavorablemente en el proceso educativo, pues se trata de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Las universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad mediante la formación profesional que brindan a sus estudiantes, dándose una relación directa entre formación académica y trabajo. Los estudiantes que se titulan en centros de educación superior son los que pasan a formar parte del mercado laboral a través de la inserción en los puestos de trabajo. (Sánchez, 2013)

Se han encontrado estudios relacionados con la inserción laboral de los profesionales de la educación así como el estudio de Indicadores Básicos de Seguimiento de Egresados en la Universidad Jesuita de Guadalajara-México en el año 2011, teniendo como autores a: Cecilia Alonso Ortiz, Lorena González González, Ma. Del Cielo López, Díaz Barriga y Violeta M. Azcona Reyes en el cual se realiza un análisis y mapeo de egresados para verificar su inserción laboral y desempeño profesional. (Jalisco, 2013)

Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente, en este artículo se permite analizar la realidad latinoamericana en cuanto a la inserción laboral del docente, con sus particularidades y las deficiencias que se han venido dando a través de los años con el fin de realizar y aplicar las estrategias necesarias para que las debilidades encontradas se transformen en fortaleza.

Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador, análisis realizado por la FLACSO como referente para apreciar lo que sucede en el Ecuador en lo concerniente a la inserción laboral y sus propuestas de inserción laboral de los jóvenes. Lo mismo sucede con el artículo titulado: Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.

Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica, análisis profundo acerca de la necesidad de ir adaptando la formación y desarrollo profesional del docente, acorde con las necesidades actuales de desarrollo de nuestras sociedades, tal como se aprecia en el artículo titulado: Competencias Docentes que refuerza el anterior y

acotando lo expresado en el artículo: Aprender a educar, Nuevos desafíos para la formación de docente.

Sin embargo es importante destacar que muchos de los problemas educativos en el Ecuador de acuerdo a la evaluación de desempeño de los estudiantes realizado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) y la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, incluido Ecuador (2002), se refieren específicamente no a la formas de instrucción y en la escolaridad sino más bien aspectos y factores contextuales de interrelación y de organización que se relacionan con el ambiente en el cual se desarrollan los procesos educativos y con la gestión pedagógica que realiza el docente en el aula.

Es por ello que, en la actualidad el Ministerio de Educación busca del sistema educativo un maestro de calidad y con calidez en la enseñanza, que sean capaces de contribuir a alcanzar metas o ideales para una sociedad más humana, donde todos tengan igualdad de derechos e igualdad de oportunidades. (Ministerio de Educación, 2010), así mismo, según la LOEI (2011) Art. 11. Literal p. destaca que “los docentes tienen la obligación de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general” (p.15).

Frente a lo antes expuesto, aspectos como avances tecnológicos, globalización, diversidad, comunicación y cambios constantes y acelerados en la sociedad del conocimiento, hacen necesario el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales adquiridos durante el proceso de formación profesional en la universidad. Para esto se requiere partir de un análisis de las diferentes profesiones, convirtiéndose en una necesidad realizar un seguimiento a los titulados para conocer el tipo de profesionalización así como la aplicación in situ de su perfil profesional, que como universidad se está contribuyendo a formar.

Existen diversos factores que inciden en el proceso educativo, tales como: métodos, técnicas, recursos didácticos, integración de los actores educativos. Y es en este último en el que se encuentran ciertas debilidades, como la integración de los padres de familia. Las escuelas en las que laboran en la actualidad los docentes titulados de la UTPL, no escapa de esta realidad, fruto del poco seguimiento que padres, madres y tutores/as dan a sus hijos/as en el proceso de formación educativa, los cuales presentan diversas dificultades que interfieren en su rendimiento, debido a que padres, madres y tutores/as, aunque

conocen la importancia que tiene el centro educativo, no se integran en el mismo, alegando falta de preparación y de tiempo; declinando toda la responsabilidad a maestros/as.

La investigación por lo tanto justifica su proceso en el hecho de que se beneficiarán tanto los docentes al realizar una autoevaluación de su práctica profesional, así como los padres de familia al reconocer su rol protagónico en el proceso educativo, y a la investigadora por configurar su perfil de docente investigador.

Las encuestas contienen interrogantes de suma importancia que permiten identificar debilidades que los titulados – investigados presenten durante el proceso educativo, así mismo, dar a conocer la relación entre padres, madres y docentes con la institución educativa a través de la intervención de factores como: la falta de aplicación de estrategias de integración por parte del docente, aspectos socio-económicos o simplemente el hecho de delegar a la escuela todo el proceso educativo del niño; y, conocimientos también del centro, como son: sus métodos de enseñanza, las actividades que realiza, el uso de las tic`s por parte de los estudiantes, etc. los mismos que nos llevan a concienciarnos de que los maestros deben estar preparados y actualizados para llevar adelante la tarea educativa, ser forjadores del adelanto de nuestro país y ser parte de aquellos centros educativos en donde los padres de familia puedan dejar a sus educandos con total confianza.

Mediante los porcentajes obtenidos, los que son medianamente aceptables, la universidad dará mayor énfasis en los que manifiestan las deficiencias y pondrá en marcha actividades y prácticas en donde los centros educativos representados por sus maestros sean los principales actores e iniciar una verdadera coordinación con los padres o madres -cabeza de familia- para que se comprometan íntegramente en la educación de los niños. El objetivo de la universidad ha sido siempre brindar un servicio desinteresado a la sociedad entera y en especial a sectores que no cuentan ni siquiera con una mínima asesoría a efecto de conseguir el pleno desarrollo en la educación de sus hijos, por ello que al investigar a este sector de nuestra patria la universidad aporta con valiosos datos, que a lo mejor, demuestran que en la mayor parte de los docentes del Ecuador se obtienen similares resultados al integrar a los padres de familia al proceso de enseñanza-aprendizaje de los educandos.

Para dar cumplimiento y alcanzar los objetivos propuestos, la universidad colaboró con el envío de materiales tales como: guías, documentos (encuestas, oficios), correos a través del Eva, tutorías presenciales y otros, así como el acompañamiento de un tutor/a que orientó

el desarrollo de la investigación, de la misma manera cabe destacar la colaboración del talento humano que permito llevar a cabo la investigación entre los que se destacan docentes titulados de la UTPL, directores y/o rectores y estudiante – investigadora UTPL, el acoplamiento de todos estos aspectos permitió el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se plantearon objetivos general y específicos según el siguiente detalle:

- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ 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 éstos 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 éstos 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 éstos y de sus empleadores.

Para lograr el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados se llevaron a cabo diversas actividades, en primera instancia el análisis de artículos científicos con el fin de elaborar la síntesis y a la vez sirva como sustento teórico para confrontar con los resultados obtenidos y así argumentar el punto análisis e interpretación de los resultados, según el siguiente detalle:

El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España, en donde se analiza acerca de las diversas competencias que debe tener el docente para poder acceder al mercado laboral.

Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización, en donde se plantea la necesidad de verificar los procesos de inserción laboral de titulados universitarios.

La inserción profesional de los docentes, en este artículo se plantea la diversa problemática de la inserción del docente a la actividad laboral y se analizan los factores necesarios para que el titulado universitario en docencia aplique sus conocimientos en su práctica profesional permitiendo desarrollar y mejorar su perfil en la actividad in situ.

Estándares de calidad educativa, en la cual se plantean los diversos aspectos necesarios para tener una educación de calidad, así como el marco legal en el cual debe fundamentarse con el fin de orientar el proceso educativo en base a estándares de calidad acorde con las necesidades de la sociedad contemporánea y de profesionales que estén en constante perfeccionamiento.

El trabajo de investigación estructuralmente parte de una revisión bibliográfica y posterior síntesis que versan sobre temas del desempeño laboral del docente en la institución y la relación con los empleadores, luego la metodología de investigación en la que se da a conocer el diseño, los métodos, las técnicas e instrumentos que permitieron registrar, descubrir, analizar, interpretar y deducir la realidad de desempeño laboral y profesional de cada uno de los titulados– docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja, para en base a ello una vez aplicada la encuesta realizar el análisis de los resultados, la obtención de conclusiones y recomendaciones. Finalmente, en base a las debilidades encontradas durante el análisis de los resultados se ofrece una propuesta de intervención para los titulados investigados con estrategias que permitan mejorar la relación y vinculación de los padres de familia en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Con los antecedentes postulados, se pone a disposición el presente trabajo de investigación como materia de consulta de futuros profesionales, investigadores educativos y público en general.

**CAPÍTULO I**  
**SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**



## **1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España**

Luis Enrique Alonso  
Carlos J. Fernández Rodríguez  
José Ma. Nyssen  
Prólogo de José Joaquín Brunner

Desde hace varias décadas la universidad ha sido cuestionada en cuanto a su eficacia debido a que no ofrece a sus alumnos una formación adecuada a los requerimientos de las empresas, incluso ha llevado a las autoridades políticas y académicas a plantearse las razones por las que las enseñanzas superiores no responden adecuadamente a las nuevas necesidades del mercado, por consiguiente numerosas reformas se han diseñado y asumidas en la práctica como el plan Bolonia, renovaciones que están encaminadas a garantizar que la enseñanza universitaria capacite a los alumnos con conocimientos que permitan una adecuada inserción laboral, por ende la enseñanza universitaria en la actualidad hace hincapié en las capacidades de los alumnos como futuros trabajadores del conocimiento.

Por otro lado desde la esfera económica, político y social se llama a las universidades para que tengan un protagonismo en el desarrollo económico regional, al mismo tiempo se pretende actualizar la participación de todos los agentes de la sociedad en el proceso de cambio que experimenta éste a ritmo global.

Las universidades públicas tradicionales están sujetas a circunstancias difíciles de pugnar debido a un desbalance de recursos y las demandas del mercado laboral, fenómeno que se presenta por la competitividad y la globalización de las economías que han provocado que la educación superior se considere como la generación y garantía de la empleabilidad ya que la misma toma un protagonismo esencial en la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida.

En las últimas décadas el concepto de sociedad del conocimiento ha impulsado la idea de que a mayor grado de formación más posibilidades de inserción laboral existe, no obstante las estadísticas en el caso español muestran que las generaciones jóvenes aun siendo las mejores formadas académicamente esto no ha evitado que se produzca una precariedad laboral entre los jóvenes universitarios. Para promover reformas es importante conocer las demandas de las empresas que son la principal fuente de trabajo para los universitarios debido a que estas suelen valorar el hecho que estos jóvenes graduados hayan tenido un buen rendimiento en la empresa, en factores en cuanto a competencias, personalidad,

iniciativa, responsabilidad, disponibilidad, capacidad de adaptación a los cambios. Otros valores que aparecen son el espíritu de sacrificio, la disciplina y la aceptación de la autoridad.

Sin embargo salvo excepciones los empleadores, consideran que los nuevos licenciados de la época actual carecen de buena parte de estas virtudes poniendo de manifiesto que esta situación de falta de competencias de personalidad se debe a un modelo cultural vigente en la actualidad, el cual se basa en el mínimo esfuerzo y en el que los jóvenes están habituados a pedir y a conseguir. Frente a las generaciones anteriores, en la actualidad los jóvenes se adaptan mal a los requerimientos del mercado de trabajo porque vienen de una cultura familiar excesivamente protectora.

Por cuanto desde el punto de vista de estos se considera que el principal problema de los jóvenes contratados no es su formación, sino su falta de actitud y empeño ante el trabajo, por lo cual es imprescindible plantear una reflexión acerca de la verdadera definición de las cualificaciones y destrezas en el caso español, desde un planteamiento coherente con las peculiaridades del actual contexto del mercado laboral resultando oportuno tomar en cuenta un plano ideológico-moral y otro instrumental que permitan mejorar dichas competencias tanto en el ámbito político como social, por lo tanto es primordial lograr un cambio de perspectiva profundo, sobre el modelo de los aprendizajes, el papel de la universidad y el estudiante en el ámbito socioeconómico y cultural para lo cual se requerirá de liderazgo, tiempo, reflexión y participación intensiva por parte de todos los actores llamados a formar parte de la misma mediante mecanismos concretos y apropiados.

A partir de la recuperación de los discursos sociales de los diferentes actores directamente implicados, por lo tanto es de suma importancia reflexionar sobre cuestiones que se han convertido en fundamentales para el cambio de modelo de aprendizaje, sobre las dificultades en la conciliación de las expectativas de titulados y empleadores, sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo y el uso real de las competencias.

## **1.2 Los Procesos de Inserción laboral de los Titulados Universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización**

ANECA, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

La inserción laboral en el mercado es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas, y, en consecuencia ha llamado 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. Sin embargo, el empeño se ha revelado arduo puesto que la inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos.

Dichas elaboraciones intentan dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (demandantes de empleo, empleadores, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo, que en síntesis y siguiendo a David (2004) presentamos seguidamente: teoría del capital humano, teoría de la búsqueda, teoría del acoplamiento al puesto de trabajo y teoría de la movilidad profesional; el conjunto de estas teorías pone de manifiesto entre otras, tres conclusiones importantes:

-La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.

-La inserción ocupacional – laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.)

-El conjunto de factores personales y la formación juegan un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

En cuanto a la inserción laboral se han realizado numerosos estudios respecto al tema de inserción laboral de los estudiantes de Universidades de España (Informes, encuestas, evaluaciones, empleabilidad), los mismos que demuestran algunos resultados significativos entre los cuales tenemos:

-Los porcentajes de antiguos alumnos ya titulados con la formación recibida en la Universidad son muy elevados, situándose en torno al 80%, los egresados manifestaron

contundentemente que elegirían la misma universidad y la misma titulación si tuvieran que volver a elegir.

-El periodo de búsqueda y obtención del primer empleo no suele extenderse más allá de 12 meses para la mayoría de la población egresada, no obstante aparecen en la mayoría de los estudios diferencias en función de la titulación obtenida, empleabilidad generalmente asociada a las carreras técnico, experimental, sanitarias frente a las referidas a lo social, jurídico, humanístico.

-Respecto a las estrategias de búsqueda de empleo, aunque los egresados utilizan todas las disponibles en proporciones de variables, aparece de manera nítida la importancia para la inserción en el mercado laboral del factor redes sociales o conjunto de contactos, informantes o soportes personales con el que el demandante aborda el proceso de inserción.

Para concluir se dice que el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del periodo universitario. Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis, pues se trata de intentar el paso de una categoría social determinada por una tarea siempre enfocada hacia una aplicación futura, la de estudiante, a otra que se presume como definitiva: la de trabajador adulto.

Igualmente la consecución de un empleo supone la incorporación del grupo social de activos, abandonando la condición de dependencia económica del hogar paterno que caracteriza a la mayor parte de los universitarios.

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

### 1.3. La inserción profesional de los docentes

Beatrice Avalos

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Por ejemplo, mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial. Desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo y mensajes del contexto social y político referido a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no hacer los docentes. En su lugar de trabajo en forma concreta enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos y formula preguntas que no siempre tiene respuesta, el docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de re-configuración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial.

Existe una larga tradición de estudios referidos a los profesores en sus primeros años de enseñanza y podría pensarse que ya se ha dicho todo sobre el tema, sin embargo esto no es así, si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel, este trabajo sufre constantes modificaciones sociales y culturales, la forma como cada docente novel enfrenta la enseñanza no es igual de un lugar geográfico a otro, ni dentro de sub-culturas de un mismo país, tampoco lo es de un momento histórico a otro.

Por consiguiente en la actualidad al encontrarnos en un mundo globalizado se ha implementado políticas educacionales que confronta a los maestros de América latina con expectativas de desempeño propias de otros contextos, de allí la necesidad de conocer la naturaleza educativa de las nuevas generaciones, con la finalidad de entender el desarrollo, crecimiento profesional y los temas comunes que los atraviesan, por lo cual para examinar el proceso de inserción teniendo en cuenta lo particular y lo global, la autora ha utilizado categorías que surgen de la teoría institucional (Burch,2007) y de la consideración de los factores que afectan la socialización profesional, es decir se refiere a los elementos de macro política y de contexto social, y al efecto de la micro política del centro escolar y su entorno en la construcción de la identidad profesional de los nuevos docentes.

Así mismo la autora se refiere a la desvalorización de la docencia, que se presenta por diversas variables tales como referencias públicas emitidas por las autoridades y medios públicos, las mismas que son positivas en cuanto al rol que cumplen como actores de la

educación; otra variable es en cuanto a los resultados de aprendizajes, es decir, si estos son insatisfactorios, se culpa a los profesores, otra variable de desvalorización se da por los mensajes subliminales con respecto a la calidad de la formación del docente, mensajes que se dan desde fuera o al interior del centro educativo. La oportunidad de ingreso que es parte de los escenarios de la macro política, pero la falta de regulación para ingresar al sistema educativo puede resultar en una sobre producción de nuevos docentes, esta sobre oferta puede significar que docentes encuentren trabajo por tiempo limitado y deban rotar por diferentes establecimientos en los años claves de su inserción profesional. Pertenece al macro contexto de políticas el que se ofrezcan o no oportunidades institucionalizadas de inducción o acompañamiento al comenzar a enseñar. Crecientemente, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes. En Chile, por ejemplo existe la posibilidad de establecer un sistema de inducción y se ha piloteado una experiencia de formación de mentores, pero, su avance es lento, ya que no se logra determinar si la inducción tendrá un rol meramente formativo o si tendrá como consecuencia el ingreso a una futura carrera docente.

Desde otra óptica, como lo expresa Larraín (2005) destaca que existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia, partiendo del sentido que le otorga Castells (1997) a la identidad de los actores sociales, señala que la identidad no se refiere a un alma o esencia con la que se nace, “sino al proceso de construcción en la que individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha relación con otras personas y grupos” (Castells, 1997).

En síntesis, existe un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones que se le permita preguntar y recibir ayuda, se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y que exista una supervisión y asesoramiento adecuado a su ejercicio profesional y le señale aquello que hace bien, lo que podría mejorar y como podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su práctica profesional que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que transforme sus debilidades en fortalezas.

#### 1.4. Estándares de calidad educativa

Ministerio de Educación del Ecuador

La constitución política del Ecuador 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. (Constitución, 2010).

Considerando lo antes expuesto y con la finalidad de mejorar la calidad y calidez de la educación, el Ministerio del Ramo propone estándares de calidad educativa, los mismos que son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, cuyo propósito es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores (estudiantes, profesionales de la educación, escuelas) del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, adicionalmente proveen información a dichos actores del sistema educativo para que puedan determinar qué es lo más importante que deben de aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente, directivo e institución educativa, por lo cual los estándares de acuerdo a su finalidad se clasifican en:

-Estándares de gestión escolar que abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que los estudiantes logren resultados de aprendizaje esperados, los educadores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo, dichos estándares están planteados dentro del marco del buen vivir, respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades, aseguran la aplicación de procesos y practicas institucionales inclusivas, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje, favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de educación.

-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 año de educación general básica hasta el tercer año de bachillerato, dichos estándares corresponden a cuatro áreas básicas ( lengua y literatura, matemática, ciencias sociales, y ciencias naturales) dentro de los estándares de cada área se proponen dominios de conocimiento los cuales expresan los núcleos de aprendizaje y destrezas centrales del área curricular que desarrollan procesos de pensamiento a partir de la comprensión y aplicación de los conocimientos esenciales

-Estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe de hacer un profesional educativo competente, es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes logren.

Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional: de docente y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

-Estándares de Infraestructura escolar, establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben de poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

-Por ultimo están los estándares de desempeño docente cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato, y el modelo de desempeño directivo el cual hace referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al clima organizacional, la convivencia escolar para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Por lo tanto de manera general nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades, en que los servicios que ofrece los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

De esta manera lograremos obtener una educación de calidad, con bases firmes para cimentar los conocimientos a los educandos, educadores e instituciones.



## 1.5. Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente

Denise Vaillant

Las políticas de inserción a la docencia en América Latina constituyen un tema de discusión en el cual se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral.

Estudios realizados muestran la diferencia entre los sistemas escolares de los países de la OCDE y el aprendizaje de los estudiantes de primaria y secundaria de un país los cuales son poco satisfactorios ya que no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado, por consiguiente como primer acercamiento a la temática en los años 80 y 90 se impulsaron reformas educativas en las que se adoptaron sistemas de medición de calidad y evaluación de los resultados de aprendizaje sin embargo los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región, aun así en la práctica las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar por lo tanto persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas por lo cual es ineludible que al referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos (inestabilidad, cambios en los ministerios de educación, las dificultades para impulsar estrategias a largo plazo que puedan generar transformaciones positivas en materia de inducción a la docencia) es por eso que para analizar estas dificultades se hace necesario considerar algunas conceptualizaciones como son: la construcción de la identidad profesional la cual se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional por el contrario es preciso construirla, luego se reflexiona sobre la valoración de la docencia la cual muchos son los maestros en Latinoamérica desilusionados quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese la oportunidad.

Así mismo se considera el proceso de aprender y las capacidades de vida profesional en la cual autores como Bulldog distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en

docente (el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos, las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia), por último se analiza la iniciación a la docencia en Latinoamérica la misma que no ha sido objeto de una política clara, esto se evidencia por la poca existencia de programas institucionalizados, Chile y Colombia son los países que registran algunas iniciativas para la inserción a la docencia como son la creación de una comisión a instancias del ministerio de educación cuyo objetivo es la formulación de un sistema de inducción el cual está a cargo de docentes experimentados que actúan como tutores informales a la manera de apadrinamiento profesional y cuyo vinculo radica en la buena voluntad.

Mientras que la investigación a nivel internacional acumula progresivamente más evidencias sobre la importancia de organizar adecuadamente el proceso de iniciación a la docencia, en América latina, autores como González muestran que la inducción de los jóvenes docentes se rige predominantemente por el modelo de nadar o hundirse el cual otorga al docente principiante la responsabilidad de insertarse luego de su formación.

Por consiguiente si nos situamos en la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe de ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa el cual brinde apoyo a los docentes principiantes de esta manera lograremos reformas significativas, efectivas y ante todo sustentables en las prácticas profesionales del trabajo docente, por lo cual entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción es la observación en el aula, la cual es una de las más relevantes , debido a que ofrece al maestro principiante estrategias apropiadas para su formación continua.

## **1.6 Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador**

### **Flacso**

#### **Proyecto regional integración de los jóvenes al mercado laboral**

Mauricio León

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un país con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.

Cuyo objetivo central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud, dadas por la constitución de la república y la ley de la juventud.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos, los mismos que son universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, eficiencia, participación y rendición de cuentas por lo cual en los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes de Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos:

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentran ocupada esta subempleada
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los jóvenes son exigentes
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por su propia cuenta
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral

Teniendo en cuenta lo antes mencionado se plantea la visión, objetivo, principios y políticas de inserción laboral para la juventud los cuales se basan en un conjunto de compromisos internacionales y nacionales asumidos por el Ecuador, entre los que se distingue:

-Derechos económicos y sociales.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

-Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo.- Satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes, especialmente las jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes.

-Constitución Política de la República del Ecuador.-Art. 17. El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos, de la misma manera en su Art. 35 nos dice que 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

Finalmente, el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las Jóvenes en el país en términos de educación y empleo:

Art. 14.- Políticas de promoción de los derechos a la educación

Art. 15.- Políticas de promoción del empleo juvenil

Art. 18.- Políticas de promoción de la equidad

## 1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Jürgen Weller

Los jóvenes universitarios al concluir su etapa de educación presentan algunas tensiones con respecto a la inserción laboral las cuales afecta con distintos grados en los diferentes segmentos de la juventud latinoamericana y en los diferentes países por lo cual se pugna por políticas y programas que pueden atenuar o resolver estas tensiones. Por consiguiente describimos 10 tensiones y algunas estrategias para atenuar dichos problemas.

1.- Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las generaciones anteriores, aunque 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 demasiados jóvenes con alto niveles de educación, el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien esta sesgada hacia el personal más calificado.

2.-La alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes, respecto al mundo laboral.

3.- El registro de fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.

4.- El crecimiento personal autónomo que las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar el empleo juega un papel clave, sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales existe pocas oportunidades de empleo productivo.

5.- La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades laborales.

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

7.- El mercado exige en otros experiencia laboral pero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia, y segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

8.- El interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito...) y un alto riesgo de fracaso y salvo excepciones puntuales no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

9.- Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el mercado valora más que a los jóvenes les parece justo la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente a sus clientes, y, de esta manera, sus resultados económicos.

10.- Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta nueva normalidad laboral, y para algunos representa una manera adecuada para sus aspiraciones de autonomía y creatividad.

Podemos concluir que las oportunidades laborales de los jóvenes egresados, depende obviamente de un mercado y de condiciones sociales y políticas en la que se desenvuelven los estados. Las tensiones repercuten negativamente y en diferentes grados en los titulados generando incertidumbre en los jóvenes que culminan sus estudios universitarios.

## 1.8 Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica

Denise Vaillant

Según estudios realizados evidencian que 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 siendo escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera puesto que 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 adecuado que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de buenos aprendizajes, el problema en América Latina es que muchos maestros y profesores están mal preparados para la tarea, además, la gestión institucional y la evaluación no han actuado generalmente como mecanismo básico de mejora de los sistemas formación docente debido a la falta de preparación, formación e interés de las reformas educativas.

Al referirse al estado de la formación docente en América Latina, es necesario distinguir entre el nivel de educación básica y el de enseñanza media. En el primer caso, se parte de una lógica pedagógica y se enfatiza la enseñanza de la didáctica, por el contrario en la formación de profesores de enseñanza media, le dan mayor importancia a lo disciplinar y generalmente el lugar y la preparación pedagógica es tardía y secundaria. Lastimosamente se puede constatar que aunque existan diferencias entre maestros y profesores aun así ellos han dejado de ser parte del segmento más educado de la población en los distintos países latinoamericanos a diferencia con lo que sucede con estudiantes de carreras distintas a la docencia, los candidatos a ser maestros y profesores tienen antecedentes socioeconómicos más limitados tanto en los niveles de instrucción de sus padres como en sus niveles de ingreso familiar. Así mismo los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior.

Por tanto la formación de los docentes constituye hoy un punto crítico del debate educativo, lo que explica el interés existente en América Latina por renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador de formadores, mejorar las propuestas curriculares, diseñar un sistema de inserción a la docencia y de desarrollo profesional y pensar en

programas que permitan titular a un mayor número de docentes fundamentalmente para educación media.

Asumiendo la diferenciación según el nivel de enseñanza (preprimaria, primaria y media) el estado de situación de las propuestas curriculares de universidades e institutos de formación permiten constatar dos tendencias, la primera es una sobre simplificación extrema por lo tanto se dice que debe saber y saber enseñar. La segunda es una falta de jerarquización en los aprendizajes. Una serie de casos examinados recientemente muestran un importante déficit de calidad en los conocimientos disciplinares, así como escasa articulación con el conocimiento pedagógico y con la práctica docente por consiguiente existen importantes desafíos a resolver en lo que hace el material de apoyo, al desarrollo y la planificación curricular, a la supervisión de las prácticas docentes y a la preparación de los formadores de formadoras.

Las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención al eslabón perdido, es decir a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. Es así como países de América Latina están interesados en la temática de inserción laboral. En Colombia por ejemplo tenemos que el proceso de acompañamiento a la inserción de los profesores noveles se realiza en el mayor de los casos de manera informal mediante relaciones mantenidas entre los propios profesores principiantes y el grupo de profesores experimentados, los cuales actúan como tutores a la manera de apadrinamiento profesional cuyo vínculo radica en la buena voluntad y en compartir conocimientos.

Es posible suponer que en algunos países el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; en otros el contexto es más complejo. En algunos casos, lo existente es corregible a corto y mediano plazo a través de políticas educativas adecuadas que se mantengan en el tiempo y que permitan aumentar el atractivo a la profesión y garantizar que los docentes permanezcan en ella. En otros casos se sugiere transformaciones estructurales a largo plazo.



## 1.9 Competencias Docentes

José Tejada Fernández

La competencia docente comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas difíciles de discernir, de conceptualizar, de establecer responsabilidades y de asignación de funciones, la distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar, los niveles y modalidades de formación, las especialidades, la diversidad de grupos distintivos, no hacen sino añadir complejidad a una profesión nueva y no perfilada en la mayor parte de sus componentes.

Suele ser habitual pensar en el docente desde la óptica del propio sistema educativo pensando con ello en un profesional que desarrolla su actividad en los distintos niveles y que cuenta con una formación normalmente ligada a la Facultad de Ciencias de la Educación, cuando en realidad son múltiples las situaciones y escenarios de actuación profesional tanto dentro como fuera del sistema como asesor, consultor, investigador y a la vez múltiples los perfiles que podemos encontrar dentro de lo que se puede considerar la familia profesional de la educación, así como la formación y profesionalización de los mismos.

Por consiguiente con respecto a las competencias del docente un primer comentario surge de la consideración de los diferentes niveles en función del nivel de formación inicial necesaria de manera que se pueden clasificar los diferentes perfiles de acuerdo a la formación grado medio (nivel 3: tutor de prácticas en empresa o centros de formación, puericultor) y la formación de grado superior, dividida en dos (nivel 4: Formador, Maestro, Educador Social y nivel 5: pedagogo, psicopedagogo, psicólogo educacional, profesor de secundaria, profesor universitario) según sea diplomaturas o asociadas y licenciaturas o asociadas.

Del mismo modo podemos considerar perfiles de nivel 4 y 5 según la formación recibida y el diploma/ título otorgado (Postgrado-Master) como antecede en nuestro país y que es una práctica también en otros países, nos estamos refiriendo al formador de formadores, al consultor de formación, al asesor de formación, al responsable/ coordinador de formación todo ello se añade los nuevos roles profesionales emergentes por la incorporación de las Tic's, se podría hablar del tutor presencial, tutor a distancia, dinamizador de redes.

Estas notas referentes a las clasificaciones vienen a responder a la necesidad de estructurar una familia profesional con referencia europea la cual la familia profesional vendría a

responder al reto de qué cualificaciones y competencias deben de poseer los profesores y formadores en este nuevo escenario profesional igualmente será referente tanto para la formación inicial y continua de nuestros profesionales, que permitirá no sólo la conformación de la cualificación profesional sino también el propio desarrollo profesional dentro de una perspectiva de aprendizaje permanente.

Para lo cual se presentan una serie de perfiles en los que autores como Perrenoud (2007) suele ser muy referenciado con su decálogo de competencias de los docentes de primaria, cuyo origen hay que ubicarlo en los cursos de formación continua de dichos profesionales, los mismos que expresan los siguiente:

- Organizar situaciones de aprendizaje
- Gestionar la progresión de los aprendizajes
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
- Trabajar en equipo
- Participar en la gestión de la escuela
- Informar e implicar a los padres
- Utilizar las nuevas tecnologías
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
- Organizar la propia formación continua

Por lo contrario, Zavala afronta el perfil del docente universitario y desde una óptica funcional alude a 10 competencias docentes:

- Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares
- Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas
- Manejo de las nuevas tecnologías
- Diseñar metodología y organizar actividades
- Comunicarse con los alumnos
- Tutorizar
- Evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza
- Identificarse con la institución y trabajar en equipo

## 1.10 Aprender a educar, Nuevos desafíos para la formación de docentes

Áipe Gómez

La relevancia de la educación en el mundo contemporáneo parece ya un lugar común que nadie discute. La era de la información y de la incertidumbre requiere ciudadanos capaces de entender la complejidad de situaciones y el incremento exponencial de la información, así como de adaptarse creativamente a la velocidad del cambio y a la incertidumbre que le acompaña, también se ha convertido en lugar común la percepción generalizada de insatisfacción respecto a la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje que tiene lugar en la escuela contemporánea. Si la escuela tiene que responder a nuevas y complejas exigencias, la formación de los docentes ha de afrontar retos similares para responder a tan importantes y novedosos desafíos.

Con ciertos matices ambos fenómenos, la formación de los ciudadanos y la formación de los docentes, responden a unas mismas exigencias y requieren propuestas y estrategias de formación similares de ahí que los individuos contemporáneos crecen y viven saturados de información y rodeados de incertidumbre, por tanto el reto de la formación del sujeto contemporáneo se sitúa en la dificultad de transformar las informaciones en conocimientos, es decir, en cuerpos organizados de proposiciones que ayuden a comprender mejor la realidad, así como en la dificultad para transformar ese conocimiento en pensamiento y sabiduría.

Igualmente la formación de ciudadanos y de docentes en instituciones escolares se ha apoyado históricamente, y así sigue en la actualidad, salvo escasas excepciones, en una concepción epistemológica escolástica, que responde a una lógica de racionalidad cartesiana, lineal: una mezcla de idealismo ingenuo y mecanicismo técnico, cuyos supuestos fundamentales son los siguientes:

Existe una relación lineal y unidireccional de la teoría a la práctica, el conocimiento se presenta como una secuencia de datos acabados y conceptos cerrados, inventados por otros sin la riqueza de las estrategias sintácticas de indagación y búsqueda heurística, los contenidos y las habilidades que hay que aprender normalmente se sitúan en la escala inferior del conocimiento.

En definitiva esta concepción epistemológica deriva en una concepción simplista de la pedagogía como proceso de transmisión unidireccional del docente como un mero técnico que imparte un currículum prescrito y del conocimiento como objeto neutral, establecido y acabado, sin conexión con sentimientos, valores y sesgos que se traspasa de manera

simple desde la mente del docente, o el libro de texto, a la mente del aprendiz y de la mente del aprendiz a sus práctica. Desde los planteamientos de Dewey en los cuales se postula la enseñanza como una forma de indagación y creación de conocimientos, las posiciones constructivistas Neopiagetianas y Neoviguskianas, así como desde la ampliación difusión de los significativos trabajos de Shon (1983, 1987, 1992) y Argyris (1993) sobre la importancia de pensamiento práctico, se consolida una alternativa epistemológica que entiende la formación de los ciudadanos y de los docentes como un proceso permanente de reconstrucción conceptual, reestructuración continua de los modos de representación, comprensión y actuación, al calor de las experiencias y reflexiones que cada uno vive con los objetos, personas, ideas y contextos que rodean su existencia personal y profesional. Emerge así, más en la teoría y en la academia que en las instituciones escolares y en sus prácticas cotidianas una epistemología constructivista

Por lo tanto la tarea educativa supone provocar, facilitar y orientar el proceso por el que cada individuo reconstruye sus sistemas de interpretación y acción, sistemas, que no olvidamos, incluyen de forma interactiva conocimientos, habilidades, emociones, actitudes y valores.

El desarrollo relativamente armónico y coherente del pensamiento práctico del docente, en el continuo implícito-explícito (Martin y Cervil, 2006), requiere de procesos permanentes de investigación/acción, de ida y vuelta, de las intuiciones a las teorías y viceversa, a los hábitos en los contextos y situaciones en los que se tiene que intervenir. Los docentes han de formarse como investigadores de su propia práctica, para identificar y regular los recursos implícitos y explícitos que componen sus competencias y cualidades humanas profesionales.

A la tarea de enseñar, los profesores se enfrentan generalmente en solitario. Sólo los alumnos son testigos de la actuación profesional de los profesores. Pocas profesiones se caracterizan por una mayor soledad y aislamiento. A diferencia de otras profesiones u oficios, la enseñanza es una actividad que se desarrolla en solitario. Por lo tanto se está demandando de un profesor entendido como un trabajador del conocimiento, diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1 Diseño de la investigación

Franco (2013) “señala que la investigación es un proceso que a través de la ciencia, pretende obtener información fidedigna, confiable, con el fin de entender, corregir y aplicar al conocimiento” (p.6).

Teniendo en cuenta la descripción antes mencionada la presente investigación se caracteriza por ser descriptiva, ya que es un análisis e interpretación de los datos obtenidos sin modificar sus respuestas por lo cual se trabajará sobre elementos reales y conocidos

De la misma manera se considera una investigación cualitativa – cuantitativa, en vista que estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, interpretando los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas así como recoger y analizar datos cuantitativos sobre las variables establecidas.

Por lo tanto la presente investigación considera las siguientes características:

- Exploratoria, porque se trata de una exploración inicial para obtener datos específicos sobre las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL, se la utilizó con ayuda de la ficha de contacto para titulados, gracias a esta se pudo obtener los primeros datos de los titulados para sus posteriores entrevistas.
- Descriptiva, porque describen los datos obtenidos mediante la utilización de diversas técnicas útiles para la investigación, la misma que se llevó a cabo a través de las entrevistas realizadas vía telefónica a los titulados, con la finalidad de obtener los datos esperados, de la misma manera esta característica se resalta al momento de describir en el punto análisis los resultados obtenidos para en base a ello obtener las conclusiones y recomendaciones respectivas.
- De competencias informacionales y digitales, a través del uso de las TIC'S. (Vía telefónica, correo electrónico, chat, Facebook, Twiter) las mismas que se utilizaron durante la aplicación de las encuestas a los titulados, así como también en el envío y recepción de las encuestas tanto para empleadores como directivos, con el fin de obtener resultados significativos y de lograr datos precisos de los titulados a investigar.

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

### **2.2.1 Métodos.**

Según Villafuerte (2006) en cuanto a los métodos de investigación considera “son el camino o sendero que a manera de una construcción teórica guía al investigador o estudioso del campo Científico social y económico a conseguir determinados objetivos en su tiempo preciso, con actividades determinadas y con los recursos suficientes”. (p.30). Considerando esta premisa se definió los métodos que se utilizaron en el desarrollo del presente proyecto investigativo, los cuales permitirán cumplir con los objetivos propuestos.

Los métodos usados en el presente estudio investigativo se detallan a continuación:

- Descriptivo, describe y explica los hechos como parte importante de la investigación, permite hacer una referencia minuciosa e interpreta lo que es, sin modificar sus respuestas (Franco, 2013, p.20). En el presente estudio este método sirvió para conocer y describir las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL, aspectos metodológicos didácticos del titulado y empleador, aspectos sobre la investigación educativa, autoevaluación de la práctica docente y formación académica.
- Inductivo, es la observación de hechos y fenómenos particulares, hasta llegar al conocimiento general del problema y permite la formulación de hipótesis (Franco, 20013, p.16), este método se lo empleó mediante un proceso investigativo acerca de las características laborales de los docentes titulados de educación básica en la UTPL, lo que permitió llegar a generalizaciones específicas y proponer alternativas de solución.
- Deductivo, permite ubicar el problema, plantearse preguntas y buscar respuestas a las interrogantes (Franco, 2013, p.16); en la presente investigación se empleó este método en la búsqueda individual de cada uno de los titulados a investigar, también se lo utilizó al momento de realizar la búsqueda de las fuentes bibliográficas y para realizar el análisis de los resultados obtenidos correspondientes a las respectivas tablas.
- Analítico – sintético permite descomponer el fenómeno a investigar en sus elementos constitutivos para estudiarlos y finalmente obtener conclusiones sobre el problema de la investigación (Franco, 2013, p.14). Este método se lo empleó al momento de

realizar las síntesis de los documentos bibliográficos otorgados por la UTPL y análisis de las tablas.

- Estadístico, según Obregón (2006) en cuanto a este método considera que es una “secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación” (p.17), el cual se utilizó para medir las características de la información en base a los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas para finalmente resumir los valores individuales y analizar los datos a fin de extraer el máximo de información.

### **2.2.2 Técnicas.**

Según Villafuerte (2006), destaca que las técnicas “son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata”. (p.41).

Para el presente estudio se consideraron las siguientes técnicas:

- Encuesta, consiste en el trabajo de recopilación de datos, en sistema de muestreo, dirigido a un grupo humano que está en estrecha relación con el problema planteado y que se busca resolver. (Franco, 2013, p.23). Esta técnica se utilizó para obtener información relevante en cuanto a las características laborales los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja y el inventario de tareas del trabajo de sus respectivos empleadores.
- Entrevista, es una conversación por lo cual se quiere averiguar datos específicos sobre la información requerida. Incluye la opción de selección previa a quien o quienes se va a realizar. (Villafuerte, 2006, p.42), fue aplicada con el objetivo de obtener información de los titulados a investigar y sus respectivos empleadores, se realizó telefónicamente.
- Redes sociales (Facebook, Skype, Twiter, Hotmail) para obtener información preliminar de los investigados, uso de las TIC’S (videoconferencias) con la cual se logró entablar conversación con algunos de los titulados y obtener respuestas claras y precisas, cuadros sinópticos el cual permitió organizar la información.



### 2.2.3 Instrumentos de investigación

Domínguez (2011), señala que un “instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema a investigar”.

Los instrumentos empleados en la presente investigación se detallan a continuación:

- ✓ Ficha inicial de contactos
- ✓ Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica dividido en dos apartados: Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL, e Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL
- ✓ Inventario de tareas del trabajo docente, dirigido a directivos
- ✓ Ficha de contacto para titulados
- ✓ Ficha de contacto para directivos
- ✓ Entrevista semi-estructurada dirigida a empleadores

A continuación se detalla las características principales de los instrumentos empleados:

**Cuadro 1: Instrumentos de la investigación**

Nombre del Instrumento	Objetivo	Características
Ficha inicial de contactos	-Obtener información preliminar de la muestra a investigar	-Nombres y apellidos del titulado -Teléfono -Año de graduación -Centro Asociado -Provincia -Nombre de la Institución en la cual laboran -Mail -Función que desempeñan -Relación laboral
Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica	-Conocer las características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL -Conocer el inventario de tareas del trabajo docente	-Laborales del titulado -Aspectos metodológicos didácticos -Autoevaluación de la práctica docente -Aspectos sobre la investigación educativa -Participación en actividades académicas, normativas y administrativas -Interacción profesor, padres de familia y comunidad -Profesión y trabajo en equipo -Formación docente

Inventario de tareas del trabajo docente, dirigido a directivos	-Realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo	-Aspectos metodológicos didácticos -Autoevaluación de la práctica docente -Aspectos sobre la investigación educativa -Participación en actividades académicas, normativas y administrativas -Interacción profesor, padres de familia y comunidad -Profesión y trabajo en equipo -Formación docente
Ficha de contacto para titulados Ficha de contacto para directivos	-Registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores.	-Datos personales -Dirección de trabajo -Teléfono
Entrevista semi-estructurada dirigida a empleadores	-Obtener información sobre aspectos educativos, de formación y competencias de la labor educativa	-5 preguntas dirigidas a directivos

**Fuente:** Base de datos de la UTPL

**Autor:** Zamora, L. (2013).

### 2.3 Preguntas de investigación

El problema fundamental de la investigación se centra en conocer:

- ✓ ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ✓ ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ✓ ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ✓ ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

### 2.4 Contexto

La presente investigación se realizó en la Provincia de Loja la cual cuenta con una población aproximada de 448.966 habitantes, de los cuales según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos el 48.8 % corresponde al sexo masculino y el 51.2 a mujeres. Tiene una superficie de 11.027 km<sup>2</sup>.

Los índices de pobreza rural se encuentran entre el 70 % y el 77 %, y en la zona urbana van desde el 17 % al 60%. De estos porcentajes se deduce que la población sufre de varias carencias, tanto en salud, vivienda, educación y empleo.

En relación a los cantones donde se llevó a cabo la presente investigación y según datos del INEC (2010) dan a conocer que aún existe un cierto porcentaje de analfabetismo, es así como en el cantón Paltas existe un 6.7%, Celica 7.2%, Loja 3.2%, Sozoranga 7.7%, Puyango 6.5% y Calvas 6.2% de analfabetos.

De la misma manera es importante destacar las características principales de los cantones a los cuales pertenecen los titulados:

- Paltas es un centro de transacciones comerciales. Todas las parroquias rurales tienen sus ferias anuales, donde se dan cita, agricultores, ganaderos, pequeños y grandes comerciantes, cuenta con 23.801 habitantes (INEC, 2010).
- Celica los productos que se cultivan son propios de esta zona tales como maíz, frijol, arveja, entre otros; también su gente se dedica a la ganadería vacuna, porcina y equina. La cabecera cantonal dispone de los siguientes servicios básicos: agua potable, alcantarillado sanitario, energía eléctrica, telefonía fija e inalámbrica e internet; no así las parroquias rurales las cuales fundamentalmente carecen de los servicios de agua potable y alcantarillado, disponiendo en su lugar de agua entubada y letrización.
- Loja la población total en el cantón Loja es de 218.000 habitantes aproximadamente, la cual está distribuida en un 68 % en la zona urbana, 13% en la periferie, y 19% en las parroquias rurales.
- Sozoranga su población estimada es de 7.465 habitantes.
- Puyango con una superficie de 643 km<sup>2</sup>, tiene 16.800 habitantes. Su cabecera cantonal es la ciudad de Alamor.
- Calvas tiene una extensión de 855 km<sup>2</sup>, por tener una variedad de climas da lugar a que se cultiven diversidad de productos agrícolas, entre los principales productos que proporcionan mayores ingresos económicos tenemos, café, maní, maíz, arveja, fréjol, naranja y panela. Los animales que más se comercializan en el cantón Calvas son el ganado vacuno, porcino, caprino, caballar y aves de corral.

## 2.5 Participantes

En la presente investigación los participantes lo constituyen los titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Escuela de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la UTPL, desde el año 2007 al 2012.

**Cuadro 2: Participantes - Titulados**

<b>Código</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Lugar de Origen</b>
1047	Docente	Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Celi	Paltas
1048	Docente	Escuela José Miguel Unda	Celica
1049	Párroco	Iglesia Nuestra Señora del Carmen	Loja
1050	Director con carga horaria	Escuela Bartolomé Ruiz	Sozoranga
1051	Directora con carga horaria	Escuela Abdón Calderón Muñoz	Puyango
1052	Directora con carga horaria	Escuela Roberto Ruilova	Cariamanga
1053	Contadora	Municipio de Celica	Celica

**Fuente:** Base de datos entregada por la UTPL

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

De la misma manera lo constituyeron los Empleadores o Directivos de los Titulados de la UTPL.

**Cuadro 3: Participantes - Empleadores**

<b>Código</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Lugar de origen</b>
1047	Directora	Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Celi	Catacocha
1048	Directora	Escuela José Miguel Unda	Pozul
1049	Sacerdote	Iglesia Nuestra Señora del Carmen	Loja
1050	Director con carga horaria	Escuela Bartolomé Ruiz	Sozoranga
1051	Directora con carga horaria	Escuela Abdón Calderón Muñoz	Puyango
1052	Directora con carga horaria	Escuela Roberto Ruilova	Cariamanga
1053	-----	Municipio de Celica	Celica

**Fuente:** Base de datos entregada por la UTPL

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

## 2.6 Población y muestra

### 2.6.1 Población.

La población comprende a todas las unidades de observación o análisis que se tienen en cuenta como parte de la investigación de manera similar es la totalidad de personas, grupos o instituciones; que forman parte del objeto de estudio. (Villafuerte, 2006, p.67).

En este caso el proceso investigativo se lo realizará a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención educación básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Según Sánchez (2013) considera como titulado a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica y al empleador como la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. (p.21).

### 2.6.2 Muestra.

Según Villafuerte (2006) la muestra “es una porción significativa y representativa de esa totalidad que se emplea cuando estamos ante poblaciones muy grandes y se necesita hacer extensiva sus características al resto del universo” (p.67).

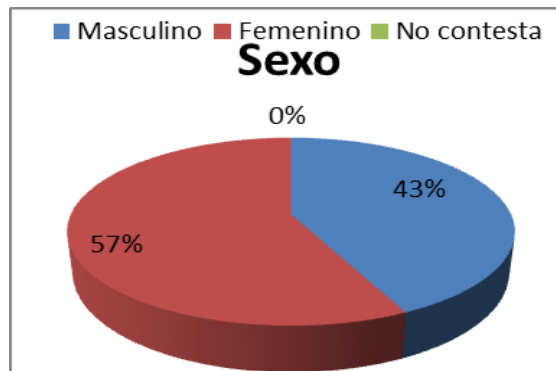
La muestra a investigar fue de 7 titulados de la carrera de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la UTP, la misma que se encuentra conformada de la siguiente manera:

**Cuadro 4: Sexo**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	42,8571429
Femenino	4	57,1428571
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Base de datos entregada por la UTP  
Elaborado: Zamora, L. (2013).

Figura 1: Sexo



Fuente: Base de datos entregada por la UTPL  
Elaborado: Zamora, L. (2013).

El rol de la mujer dentro de la sociedad como eje fundamental en el desarrollo familiar en América Latina y en el mundo es preponderante, desde el hecho que muchas de ellas son forjadoras de nuevas generaciones a través del rol de madre que cumple dentro del núcleo familiar; pero si sumamos a ello sus iniciativas empresariales nos damos cuenta que el mundo sufre cambios importantes que la igualdad que alguna vez anhelaron las están alcanzando. La diferencia de género siempre fue un tema difícil de tratar dentro de la humanidad ya que el varón se consideraba una raza superior, hoy en día pensar de esa manera es cegarse ante la realidad donde la existencia de mujeres exitosas en el campo empresarial es innegable. (Martel, 2011)

Como se observa en la figura la muestra está constituida por el 57% que corresponde a mujeres y el 43 % a hombres; lo cual indica que actualmente las mujeres están adquiriendo un papel relevante en cuanto al campo laboral docente.

## 2.7 Recursos

### 2.7.1 Humanos.

Según Franco (2013) el talento humano lo constituyen las personas que participan, contribuyen o colaboran en un proyecto de investigación y son el elemento activo que garantiza el éxito de los objetivos y de los resultados de la actividad de investigación y desarrollo. (p.45)

Las personas que participaron e hicieron posible esta investigación se detallan a continuación:

-7 titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la UTPL.

- 7 empleadores
- 1 estudiante investigador
- 1 directora de tesis
- 1 equipo de investigación de la UTPL

### **2.7.2 Institucionales.**

Las Instituciones que hicieron posible la recolección de información fueron las siguientes:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Escuela Fiscomisional Domingo Celi
- Escuela José Miguel Unda
- Iglesia Nuestra Señora del Carmen
- Escuela Bartolomé Ruiz
- Escuela Abdón Calderón Muñoz
- Escuela Roberto Ruilova
- Municipio de Celica

### **2.7.3 Materiales.**

Los materiales constituyen todos los implementos necesarios utilizados en el proceso de la recolección de datos. Los materiales que se emplearon para realizar el proyecto de investigación son los siguientes:

**Cuadro 5: Materiales**

Guía Didáctica
Artículos Científicos
Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL
Inventario de tareas docentes dirigido a empleadores
Fichas de contacto para titulados y empleadores
Entrevista Semi estructurada dirigida a empleadores

**Fuente:** Base de datos entregada por la UTPL

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

#### 2.7.4 Económicos.

Según Franco (2013) los recursos económicos constituyen “los gastos financieros que se hacen necesarios para desarrollar el trabajo de investigación”. (p.44). Los recursos económicos que se utilizaron en la presente investigación son:

**Cuadro 6: Recursos económicos**

<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
Computadora	800
Hojas Bond	30
Impresora	100
Tintas	80
Total	1010

Fuente: Proformas

Elaborado: Zamora, L. (2013).

#### 2.8 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos

##### Primer momento:

Participación en el Seminario de Fin de Titulación docente en los predios de la Universidad Técnica Particular de Loja, en el mismo se proporcionó una guía didáctica con el tema a investigar el cual fue “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación, mención educación básica” en esta guía se dieron a conocer los lineamientos generales para llevar a cabo la investigación.

A través del EVA se dio a conocer la población a investigar el cual estaba constituido por 1849 titulados de la modalidad abierta y a distancia de la titulación de ciencias de la educación, mención educación básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, asignando a cada egresado una muestra a investigar la misma que estuvo constituida por 7 titulados y sus respectivos empleadores, pertenecientes a la provincia de Loja y sus cantones de : Paltas, Celica, Loja, Sozoranga, Puyango y Carimanga, los mismos que no constituyeron un impedimento para realizar la investigación, en vista que se utilizaron los distintos canales de comunicación: telefónica, correo electrónico, videoconferencias, redes sociales entre otras.



**Segundo momento:**

Se procedió a realizar la búsqueda de cada uno de los titulados por medio de las redes sociales como Facebook, Twiter, las cuales constituyeron de mucha ayuda para lograr la investigación.

Se realizaron llamadas telefónicas y por medio de este medio se explicaba a los respectivos titulados el motivo de la llamada, así como solicitar la colaboración respectiva, después de realizar algunas llamadas se logró concretar la hora y el día para elaborar la entrevista vía telefónica a cada uno de los titulados. También se logró obtener información utilizando el correo electrónico, ya que por este medio se enviaron las preguntas, solicitudes, a los respectivos titulados y empleadores para que colocaran las firmas y sellos respectivos.

Cabe indicar que los titulados fueron amables, algunos dieron la información telefónicamente y otros por medio del escaneo de las hojas de encuestas. También se realizaron algunas videoconferencias para hablar con los titulados y así explicarles claramente sus dudas sobre los temas propuestos.

**Tercer momento:**

Se procedió a ordenar la información obtenida de cada uno de los titulados y sus respectivos empleadores, para luego ingresar los datos a la matriz otorgada por la UTPL a través del EVA.

Una vez ingresados los datos se realizó la respectiva interpretación, análisis y discusión de resultados, para finalmente obtener las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

## **CAPÍTULO III**

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

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojará será la que permita obtener las conclusiones a las cuales llega la investigación.

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

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

##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica.

**Cuadro7: Ubicación Geográfica de titulados**

<b>Nº</b>	<b>Código</b>	<b>Establecimiento Educativo o Empresa</b>	<b>Ubicación</b>
1	1047	Unidad Educativa Fiscomisional Domingo Celi	Paltas, Catacocha, calle Domingo Celi 7302, Loja
2	1048	Escuela José Miguel Unda	Celica, Pozul, barrio Roncador, Loja
3	1049	Iglesia Nuestra Señora del Carmen	Parroquia Zambí, Loja
4	1050	Escuela Bartolomé Ruiz	Sozoranga, Nueva Fátima, El Algodonal
5	1051	Escuela Abdón Calderón Muñoz	Puyango, Alamor, Barrio La Hoyada, vía a la Costa. Loja
6	1052	Escuela de Educación Básica Roberto Ruilova	Paltas, Catacocha, Higinda, Loja
7	1053	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Celica	Celica, Loja

**Fuente:** Base de datos entregada por la UTPL

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Cerda (2011) con respecto al trabajo señala que “es un deber, además un derecho que asiste a todas las personas humanas, debe ser valorado o tratado como una expresión humanista, no como una mercancía”

Con lo mencionado anteriormente se puede analizar la importancia que constituye el trabajo para los titulados, ya que el cuadro indica que del total de la muestra de 7 titulados todos trabajan en la actualidad.

Los 5 titulados que laboran como docentes lo hacen en escuelas fiscales y fiscomisionales ubicadas en cantones y barrios lejos de sus viviendas, unas de las causas posibles es que al trabajar en escuelas fiscales sin importar la distancia geográfica de sus hogares y el sacrificio que esto constituye, los titulados se sienten más respaldados económicamente ya

que se ofrece un ingreso económico seguro y a más de esto la oportunidad de participar y obtener un nombramiento.

Por lo tanto se concluye que los docentes y las docentes son los personajes destacados para el éxito de la escuela en el campo y por lo tanto se valora su fortaleza y sacrificio que hacen por su vocación.

### 3.1.1.2 Edad.

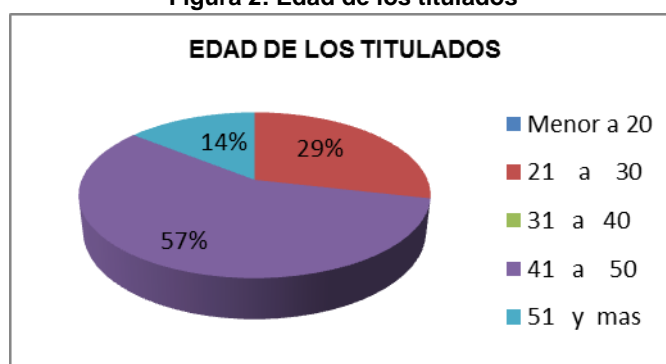
**Cuadro8: Edad de los titulados**

EDAD DE LOS TITULADOS		
Intervalo de edades	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20	0	0%
21 a 30	2	29%
31 a 40	0	0%
41 a 50	4	57%
51 y mas	1	14%
Total	7	100%

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 2: Edad de los titulados**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Sikes (2005), nos ofrece datos de gran interés sobre cómo afectan a los profesores los procesos específicos debidos a la edad, por lo cual distingue cinco fases o ciclos de vida profesional:

- Entre los 21 y 28 años (ingreso en el mundo adulto),
- desde los 28 a los 33 años (fase de renovación y madurez),
- entre los 33-40 años (fase de estabilización y compromiso),
- el cuarto ciclo vital, entre los 40 y 55 años (profesionalidad completa) y
- el quinto ciclo vital a partir de los 55 años (fase de estancamiento y jubilación). (p. 76)

Con relación a la edad de los titulados encuestados se observa en la tabla que estas oscilan entre los 25 y 60 años siendo la edad promedio de 41 años. El mayor porcentaje lo constituye el intervalo de edad comprendido de 41-50 con el 57% es decir con relación a lo

mencionado anteriormente están en el ciclo de profesionalidad completa, demostrando que tienen la experiencia necesaria para tratar las diferentes situaciones educativas que se le presentan en el nivel escolar. Los titulados que se encuentran en este ciclo están ayudados por la experiencia adquirida a través de los años que en toda profesión es una herramienta fundamental en el fortalecimiento de la enseñanza, ya que las vivencias en el campo laboral a través de estos años han enriquecido su personalidad y su faceta de profesor, por lo tanto hay que reconocer que a esta edad el docente o maestro explota con mayor fuerza su convicción de docente.

Por otro lado se observa que un porcentaje importante dentro de esta encuesta lo constituyen jóvenes en el rango de 21-30 años con el 29 %, este grupo también nos demuestra que será siempre necesario tener un apreciable número de docentes jóvenes que su entusiasmo y nuevas técnicas educativas complementan la planta docente necesaria en un establecimiento educativo.

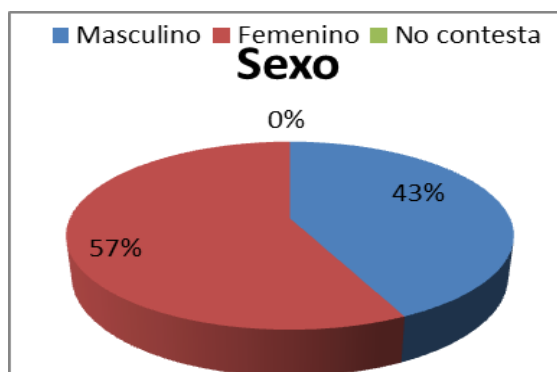
### 3.1.1.3 Sexo.

**Cuadro 9: Sexo**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	3	42,8571429
Femenino	4	57,1428571
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Base de datos entregada por la UTPL  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 3: Sexo**



**Fuente:** Base de datos entregada por la UTPL  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Con respecto al rol de la mujer Vega (2006) dice que:

El rol de la mujer en la docencia, entendiendo por rol como el conjunto de patrones esperados de conducta atribuidos a quien ocupa una posición dada en una unidad social, supone la existencia de otros roles complementarios como madre, hija, profesora y alumna que a su vez tienen lugar en el sistema escolar ya que el trabajo docente es una práctica social normada que incluye tanto las acciones que pueden ser remuneradas, controladas y evaluadas como aquellos desempeños cotidianos de su quehacer que son invisibles desde una mirada formal pero que son parte integral del mismo. (p.1).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado se observa en el cuadro que la muestra está conformada por 7 titulados, de los cuales 3 son del sexo masculino y 4 del sexo femenino, es decir el mayor porcentaje 57% lo constituyen las mujeres y el menor porcentaje 43% los hombres, con estos resultados por lo tanto se corrobora la tendencia que actualmente las mujeres desempeñan un rol importante en el campo laboral docente, además de esto se valora a la mujer como parte primordial del desarrollo de la sociedad, gracias a sus múltiples facetas y roles en los cuales se desempeñan.

Históricamente la mujer ha tenido esta faceta de enseñar y de fortalecer a los hijos con las tareas dirigidas que se hacían y se hacen en las casas, y poco a poco esta potencial característica se fue profesionalizando en el campo educativo hasta llegar a los niveles que hoy vemos en la sociedad, es decir un porcentaje favorable de sexo femenino laborando en el magisterio nacional.

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

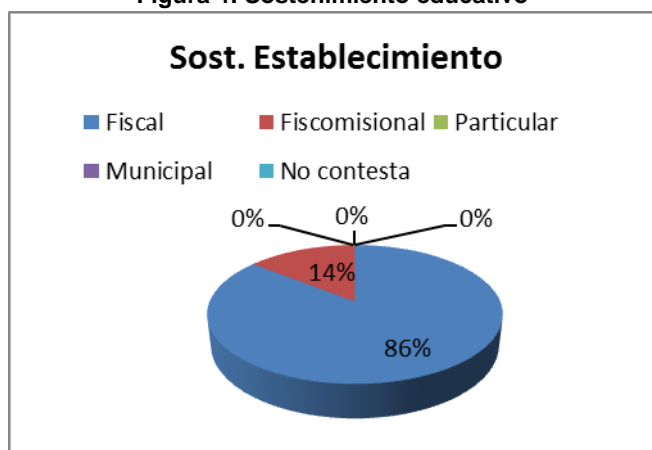
#### **3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.**

**Cuadro 10: Sost. Educativo**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Fiscal</b>	6	85,7142857
<b>Fiscomisional</b>	1	14,2857143
<b>Particular</b>	0	0
<b>Municipal</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 4: Sostenimiento educativo**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

El artículo 345 de la Constitución de la República establece a la educación “como un servicio público que se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares”. (LOEI, 2011, p.6).

Con respecto a los tipos de instituciones el artículo 53 de la LOEI (2011) menciona:

Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. (p.26).

En esta figura se puede visualizar que el 86 % de los titulados realizaron sus estudios de bachillerato en colegios fiscales, el 14 % lo realizaron en colegios fiscomisionales y un 0% en colegios particulares; con estos resultados se toma en cuenta la importancia que tiene la educación fiscal y gratuita a nivel nacional por los múltiples beneficios que brindan a los educandos, también se establece la relación que existe en la educación fiscal con la clase económica baja, ya que por lo general el estrato económico alto educan a sus hijos en escuelas particulares.

Esta clase económica baja destinan la mayor o totalidad parte de sus ingresos a la alimentación de su grupo familiar, quedando un mínimo y a veces ningún porcentaje para la educación de sus hijos lo que hace que los padres de familia de estos estratos recurran a las escuelas públicas y gratuitas para que estudien sus hijos.

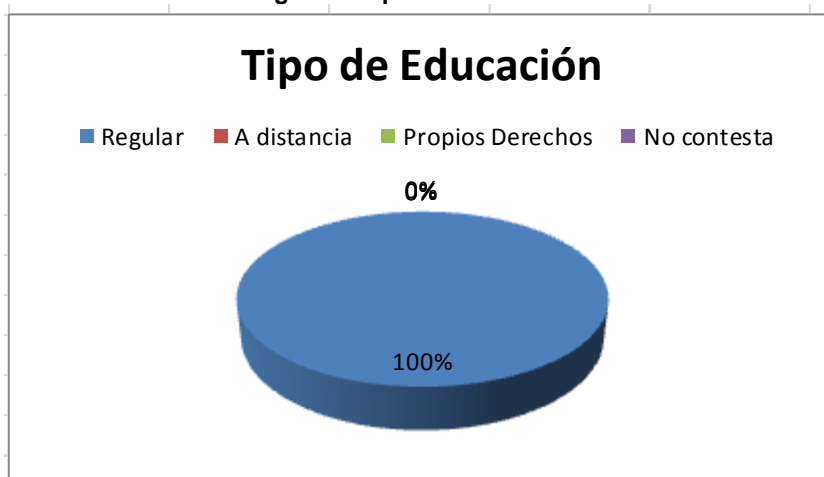
### 3.1.2.2. Tipo de Educación.

**Cuadro 11: Tipo de Educación**

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 5: Tipo de Educación**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Según la LOEI (2011) en su art. 46 menciona:

El Sistema Nacional de Educación del Ecuador tiene tres modalidades: Presencial, semi presencial y a distancia.

Educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, cuya duración es de doscientos días laborales de régimen escolar; en jornada matutina, vespertina y / o nocturna.

Modalidad abierta es la que no exige asistencia regular al establecimiento educativo y requiere de un trabajo estudiantil independiente con un requisito de acompañamiento presencial periódico.

La modalidad semi presencial puede realizarse a través de internet o de otros medios de comunicación.

Modalidad a distancia es la que propone un proceso autónomo de las y los estudiantes, con acompañamiento no presencial de una o un tutor o guía de instrumentos pedagógicos de apoyo. (p.24).

Con relación a la figura se observa que el 100% de los titulados recibieron una educación regular, lo que permite concluir que los titulados en su etapa de educación en el bachillerato contaron con el apoyo de su padres en el ámbito educativo y económico, ya que en la mayoría de los casos las personas o jóvenes que realizan sus estudios a distancia lo hacen



porque no tienen el tiempo necesario para sus estudios, ya que se dedican a otras actividades como pueden ser el trabajo, cuidado de sus hijos, etc.

También se puede anotar que la educación a distancia en los colegios no es tan común en nuestro medio, ya que requiere de un soporte logístico bien acentuado para que pueda tener éxito.

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

**Cuadro 12: Nivel de estudios alcanzados pregrado**

Nivel de estudios alcanzados		
Opción	Pre grado	Ninguno
Frecuencia	3	4
Porcentaje	43%	57%

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 6: Nivel de estudios pregrado**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Cuadro 13: Nivel de estudios alcanzados posgrados**

Nivel de estudios alcanzados		
Opción	Posgrado	Ninguno
Frecuencia	2	5
Porcentaje	29%	71%
Total	7	100

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Figura 7: Nivel de estudios Posgrado



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaborado: Zamora, L. (2013).

En relación a la educación Román (2013) menciona que:

La educación siempre ha sido considerada como el motor fundamental para el desarrollo de los pueblos, esta permite a los seres humanos acrecentar sus valores y cualidades, ayudándolo a formar su personalidad y convertirlo en una persona capaz de satisfacer sus necesidades personales, servir a su familia, a la sociedad y al Estado.

Al respecto en cuanto a la maestría Butrón (2001) “menciona que la maestría en educación forma profesionales calificados en la administración educativa, la teoría y la práctica curricular, la enseñanza superior y la investigación educativa, fomenta el pensamiento crítico, responsable, respeta y promueve los valores éticos, sociales y cívicos”

Si observan las respuestas de los titulados el 43 % tiene otros títulos de pregrado a parte del obtenido en la UTP en la mención de educación básica, con lo cual se constata que a más de tener la vocación de docentes también tiene otras aspiraciones como profesionales.

De la misma manera se observa que solo 29 % de ellos tienen títulos de posgrados a pesar de la importancia que tienen estos estudios para la excelencia en la educación. El porcentaje indicado pasa a ser insuficiente con relación a esta aspiración coligiendo causas como la deficitaria situación económica de los docentes, y a su vez la remuneración baja que incide en los educadores al momento de tomar estos cursos que representan un valor significativo en sus economías.

### **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.**

Gichure (1995) al respecto de la relación del trabajo con su vocación "subraya la importancia de la vocación en cualquier actividad profesional, tanto por razones de un mayor rendimiento en el trabajo como para evitar fracasos personales en el desempeño". (p.87)

De la misma manera Guerrero (2010) con respecto a la vocación docente menciona datos importantes:

es definitivo que el principal aspecto que todo docente debe de tener, es la vocación, ya que de haber llegado a la docencia "por accidente" y no amar la carrera, se corre el riesgo de sufrir con el desempeño y se puede perjudicar a muchos estudiantes cuando no existe una verdadera vocación, es por esto que muchos profesionales en educación al momento que trabajar como docentes descubren que no les agrada su labor y por este motivo deciden trabajar en otros campos no relacionado a su título académico.

Con relación a lo expuesto anteriormente la situación laboral actual de los titulados de Ciencias de la Educación, mención educación básica en su gran mayoría están trabajando en un puesto relacionado con los estudios obtenidos en la UTPL, por cuanto el 71% actualmente están ejerciendo la profesión para la cual se prepararon, a diferencia de una notable minoría el 29% que no ejercen la docencia debido a que se dedican a laborar en otras áreas, como es el caso de un titulado que labora como contadora y el otro titulado como párroco.

Al referirnos a las actividades que realizan y representan un ingreso económico para su hogar 5 titulados no realizan ninguna otra actividad debido a que se dedican el 100% a su labor de docentes y su único sustento económico es el sueldo recibido por parte del gobierno y solo un titulado da clases extras de religión.

Con esto se concluye que el mayor porcentaje de titulados laboran en la docencia y ejercen el título profesional obtenido en la UTPL por lo tanto se muestra la importancia de la vocación docente en el trabajo actual.

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

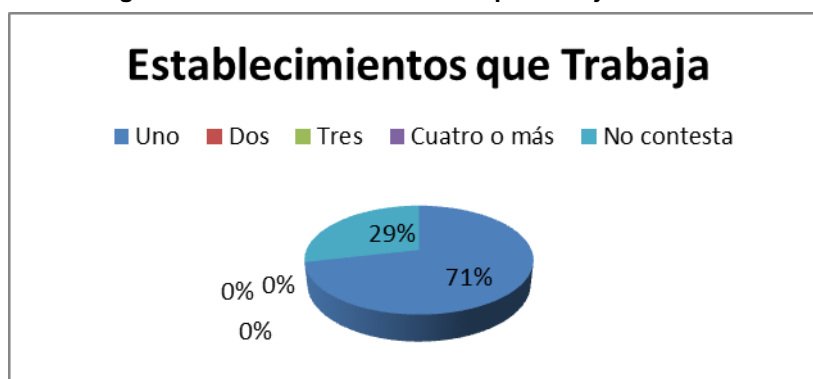
**Cuadro 14: Establecimientos en los que trabaja el titulado**

Establecimientos en los que trabaja el titulado en la actualidad		
Opción	Frecuencia	%
1	5	71
2	0	0
3	0	0
4 o más	0	0
ninguno	2	29
Total	7	100%

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 8: Establecimientos en los que trabaja el titulado**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Ficto (2011) en relación al trabajo señala:

Para cualquier persona poder encontrar un buen trabajo es fácilmente una de sus metas principales en la vida. Trabajar y desarrollar una labor específica dentro de la sociedad, no solo ayuda a mejorar la situación económica, sino que también puede significar un mejor desarrollo social.

Con relación a lo antes mencionado nos referiremos al trabajo docente el cual constituye un motor primordial en los titulados de ciencias de la Educación, ya que actualmente el trabajo docente consiste en ser el guía y tutor de los alumnos, en brindarles una educación de calidad, en la cual los educandos se sientan cómodos de asistir a una institución educativa a adquirir nuevos conocimientos.

Es así como se observa en la figura que el 71% de los titulados se dedica a laborar en una sola institución educativa, a diferencia de un porcentaje bajo del 29% no labora en instituciones educativas debido a que se dedican a ejercer otras funciones no relacionadas a la educación.

Por lo tanto con los datos obtenidos se constata la importancia del trabajo para los titulados, ya que este les provee de beneficios tanto personales como económicos con los cuales pueden sustentar sus necesidades básicas.

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

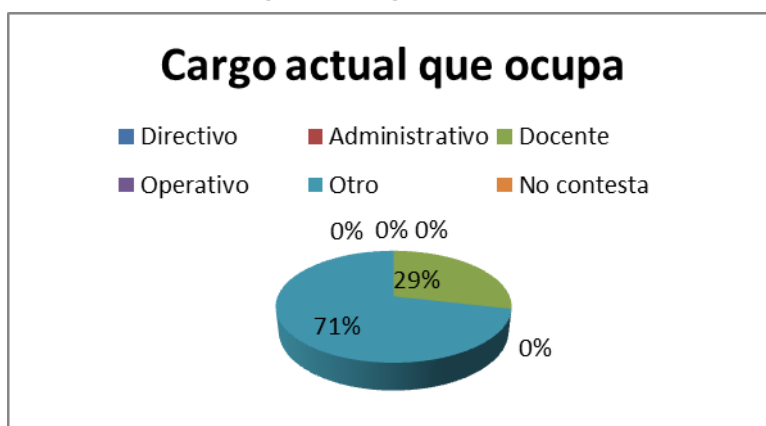
**Cuadro 15: Cargo actual que ocupa**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	2	28,5714286
Operativo	0	0
Otro	5	71,4285714
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaborado: Zamora, L. (2013).

**Figura 9: Cargo actual que ocupa**



Fuente: Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

Elaborado: Zamora, L. (2013).

El Ministerio de Educación del Ecuador señala que “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. (2010).

Al respecto menciona Guerrero “los maestros construyen ciudadanos nuevos, forman a la gente del futuro y aparte de todo ello, sacrifican todo por proporcionar a sus alumnos la más importante arma contra la ignorancia y la descomposición social, la educación” (2010).

Así mismo el Ministerio de educación del Ecuador se refiere al director de un centro educativo como “un directivo de calidad que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Con relación a lo expuesto en la presente figura se observa el cargo actual que ocupa el titulado, la cual indica que el 28% desempeña las funciones de docente, y el 71% corresponde a otro cargo. De este 71% se tiene que el 43% desempeña el Cargo de Director con carga horaria, el 14% se dedica a ejercer funciones de contabilidad y el 14% restante se dedica a ser párroco en una iglesia.

Entonces nos damos cuenta que actualmente los titulados en su mayoría tomando en cuenta las funciones que ejercen como docentes y como directores con carga horaria desempeñan sus labores en profesiones relacionadas a la educación, es decir a su título obtenido en la UTPL.

Además de esto resaltamos el importante porcentaje que tienen los titulados en cuanto a su cargo como es el de directivo, el cual demuestra la capacidad y preparación adquirida por los titulados en el transcurso de su preparación académica.

#### **3.1.3.4 Características del trabajo actual.**

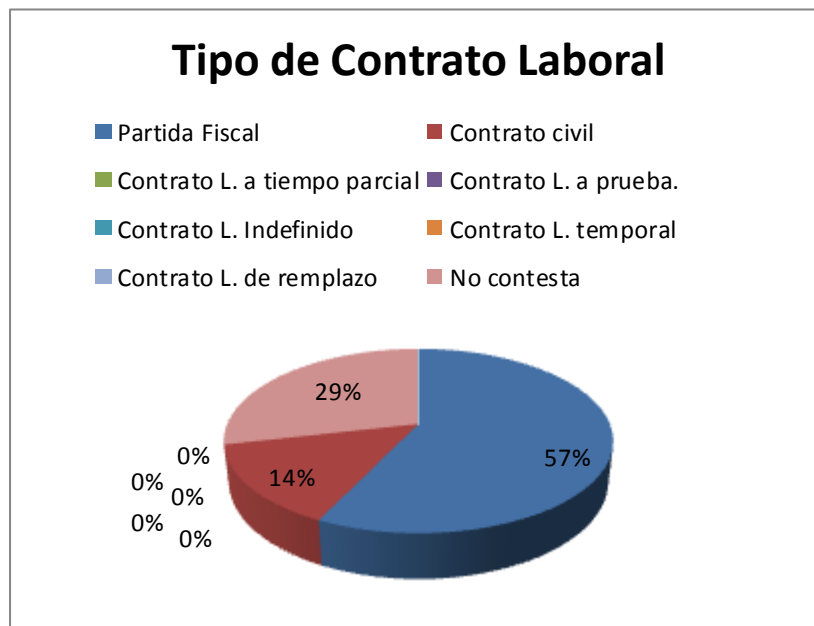
**Cuadro 16: Características del trabajo actual**

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	4	57,1428571
Contrato civil	1	14,2857143
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	2	28,5714286
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013)

Figura 10: Tipo de Contrato laboral



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Para los docentes, el nombramiento le representa estabilidad laboral, económica y la oportunidad de seguir preparándose, por lo cual el Ministerio de Educación hace un llamado a los docentes para que se unan a la transformación educativa al participar en los concursos de méritos y oposición.

Según menciona Franco, M (2012) “la entrega de nombramientos muestra que es posible mejorar la calidad educativa, pues el docente busca superarse, profundiza sus conocimientos, desarrolla técnicas y destrezas que diariamente las ejecuta en las aulas, las cuales marcan en el aprendizaje del estudiante”

Con relación a lo señalado anteriormente la presente figura muestra el tipo de contrato laboral que tienen los docente, el cual indica que el 57% tiene partida fiscal, el 14 % contrato civil y el 29% no contesta la pregunta, ya que no se dedican a la labor docente.

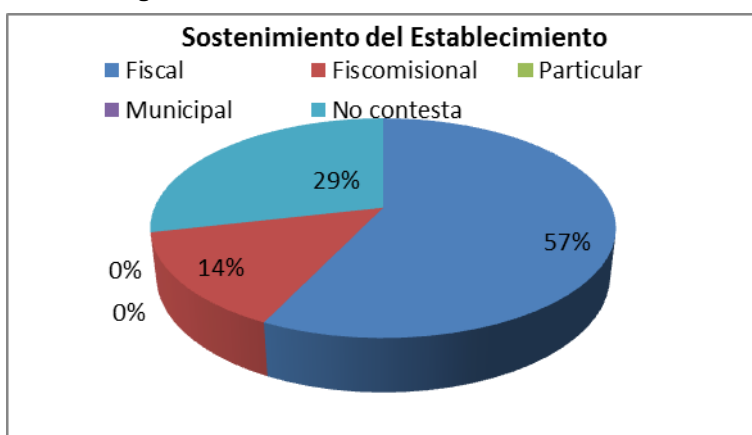
El mayor porcentaje lo constituye la partida fiscal 57%, con esto damos cuenta de la importancia que le dan los titulados a los nombramientos por parte del gobierno, ya que estos ofrecen múltiples beneficios como profesionales. Es importante manifestar que con este resultado se comprueba la inserción laboral que existe de parte del Estado Ecuatoriano a profesionales cualificados para la docencia.

**Cuadro 17: Sostenimiento del establecimiento**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57,1428571
Fiscomisional	1	14,2857143
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	2	28,5714286
Total	7	100

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 11: Sostenimiento del establecimiento**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Con respecto al tipo de establecimiento en los cuales trabajan los titulados, se puede observar que el 57 % realiza sus actividades en escuelas fiscales, el 14% en escuelas fiscomisionales y el 28% restante no contesta esta pregunta ya que no ejercen la profesión.

Se comprueba lo manifestado anteriormente, la estrategia de inserción laboral que el Estado Ecuatoriano realiza en el área de docentes, especialmente si cuentan con el perfil necesario para desarrollar la educación estatal. Por tal motivo es que el 70% de los egresados se encuentran laborando en instituciones fiscales o fiscomisionales.

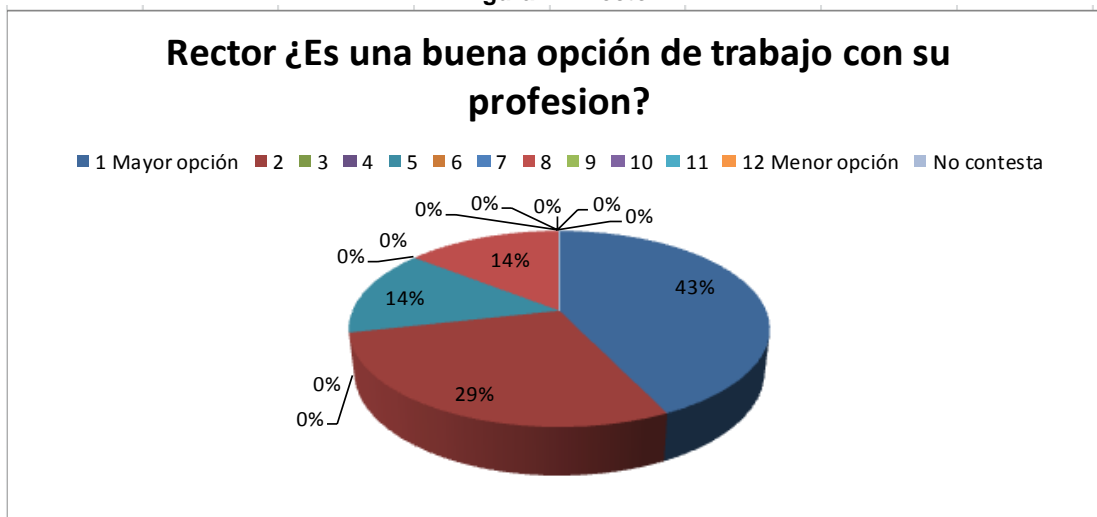
### **3.2 Valoración docente de la profesión**

La Valoración docente de la profesión constituye un tema determinante para los profesionales en educación, por lo cual existen diversas aspiraciones que presentan los educadores con el fin de mejorar su estatus ya sea económico, social o personal. Con relación a esto se encuentran diversas opciones de trabajo que los titulados aspiran con su profesión y capacitación recibida de las cuales se enumeran las siguientes:



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

Figura 12: Rector



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Según Murillo (2011) con respecto al Director de una Institución Educativa menciona:

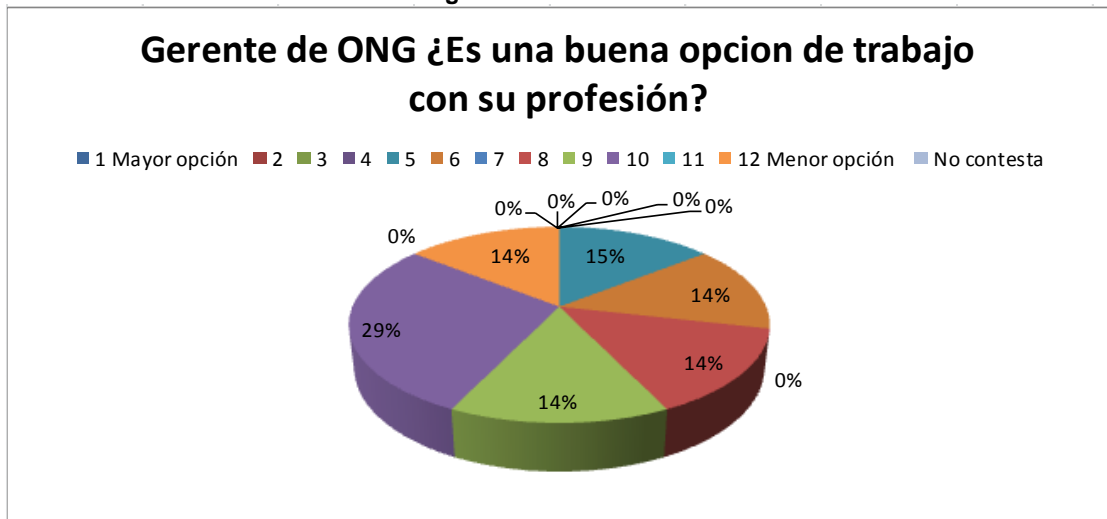
Es el encargado de dirigir, administrar, gestionar y evaluar el servicio educativo en la escuela a su cargo, privilegiando el proceso pedagógico, contribuyendo a la formación integral del alumno, facilitando su proceso de aprendizaje con base en sus necesidades e intereses, desarrollando en éste las competencias necesarias para lograr el perfil de egreso de educación básica, de acuerdo con el Plan y Programas de estudio vigentes. (p.4)

Como podemos observar en la figura con relación a las respuestas de los titulados en cuanto a las opciones de trabajo con su título docente, mencionan que el cargo de rector es una de las mejores opciones con el 43%.

Actualmente los docentes están preparados tanto en ámbitos educativos como de dirección grupal, por lo cual los titulados se sienten aptos para ocupar este cargo, es así como la mayor parte de los investigados tiene el cargo de director en las escuelas donde laboran.

Por lo tanto se concluye que los directores son personas formadas académicamente, presentan características de líder, ya que deben de guiar a un grupo docente, promover el crecimiento de su grupo, estar a cargo de la educación de calidad que se imparte en las instituciones, poseer una personalidad comunicativa y confiable, todas estas características son relevantes al momento de elegir esta opción de trabajo.

Figura 13: Gerente ONG



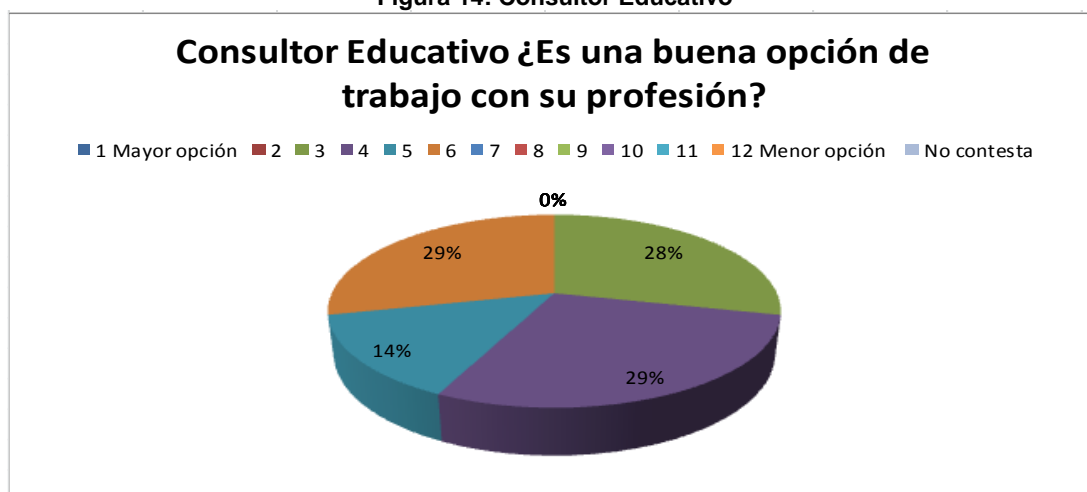
**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Áviles (2000) menciona que las ONG, o sea las organizaciones no gubernamentales “son entidades independientes tanto del gobierno como del sector empresarial. Su mandato consiste en promover el interés público y servir al bien público en lugar de obtener un beneficio o promover los intereses de un pequeño grupo de individuos”. (p.5)

En la figura que se puede apreciar que el 29% de los docentes encuestados consideran que el acceder a ser Gerente de una ONG no es una buena opción de trabajo para ellos, mientras que el 14% le da un puntaje también bajo a esta alternativa laboral. Apenas el 15% le dan una mayor opción.

Lo manifestado por los encuestados responde claramente a que, de acuerdo a lo expresado por ellos, no cuentan con las capacidades necesarias, ni con recursos propios para desempeñarse en este nivel laboral.

Figura 14: Consultor Educativo



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Posada Mayer (2007), manifiesta que en el ámbito educativo, la consultoría educativa se concibe como.

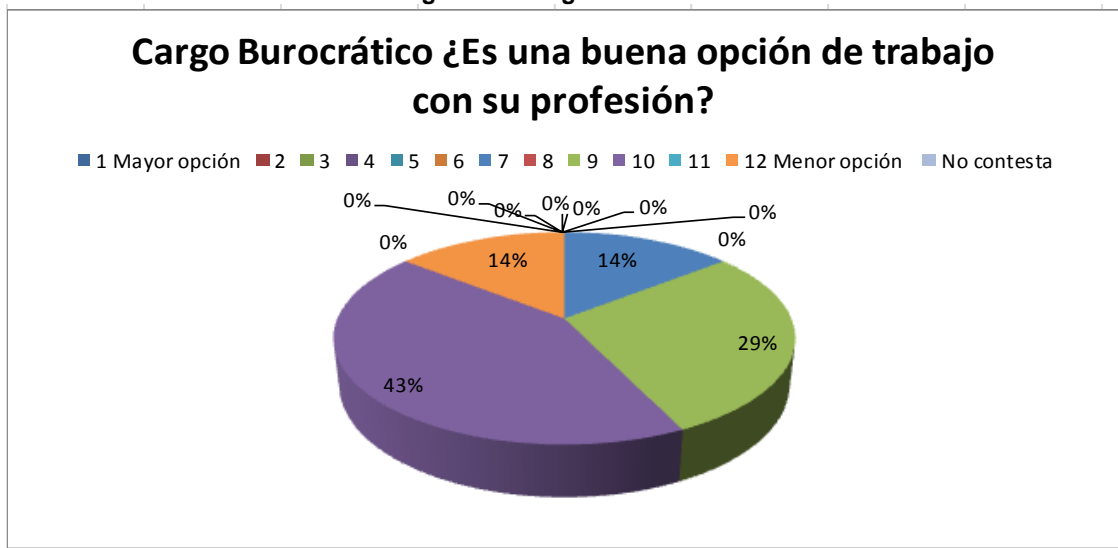
“un proceso en el que se da asistencia, apoyo mediante la sugerencia, ilustración u opinión con conocimiento a los y las directivas o colectivos de las instituciones escolares en busca de la mejora. Este acompañamiento puede ser realizado por un asesor (a) especialista o generalista, ya sea interno(a) (personal de la institución) o externo(a) (persona ajena a la institución)”. (p.54)

En la opción de trabajo como consultor educativo, el 28% de los docentes le da un buen nivel a esta opción laboral, mientras que el 29% lo coloca en un nivel de 6, el 28% lo coloca en nivel 4 y el restante 14% con una posibilidad en nivel 5.

Existe un porcentaje de docentes que este tipo de trabajo lo ve como una posibilidad para laborar en este campo administrativo debido a que se relaciona en gran medida a la educación.

Los resultados obtenidos permite apreciar también un cierto desconocimiento del concepto de consultor educativo por parte del docente, pues las actividades de este profesional, apoyo, seguimiento mediante sugerencias, ilustración u opinión con conocimiento a los y las directivas o colectivos de las instituciones escolares en busca de la mejora, el docente lo aplica en su tarea diaria, por lo tanto, dentro de su perfil profesional se encuentra esta competencia implícita.

Figura 15: Cargo Burocrático



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

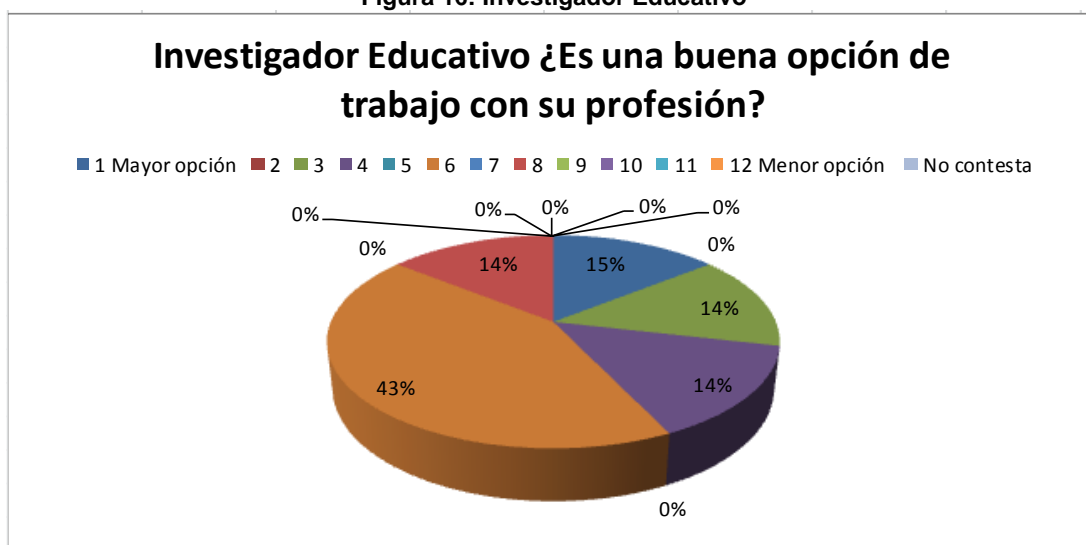
Para Ayala (2005) el cargo burocrático podría definirse de la siguiente manera:

“como un la persona que aplica un conjunto de técnicas o metodologías dispuestas para aprender o racionalizar la realidad exterior que pretende ser controlada por el poder central- a fin de conocerla y dominarla de forma estandarizada o uniforme. Un claro ejemplo de esta característica de las burocracias, particularmente de las de gobierno, es la contratación y asignación o remoción de personal, es decir, funcionarios, de acuerdo a criterios explícitos y relevantes al desempeño de funciones”. (p.43)

En cuanto a la posibilidad de acceder a un cargo burocrático, el 43% de los encuestados lo colocan en un muy bajo nivel, mientras que el 29% le coloca en un nivel de 9, es decir muy bajo, el 14% le da un nivel de 7 y 12 respectivamente.

Los docentes encuestados, en su gran mayoría, no ven el cargo burocrático como una posibilidad laboral, tanto porque consideran que no cuentan con las competencias para ello como porque entienden al mismo como una actividad fuera de su perfil profesional, se destaca el desconocimiento de los titulados acerca de las posibilidades profesionales que le permiten desempeñar con su título profesional.

Figura 16: Investigador Educativo



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

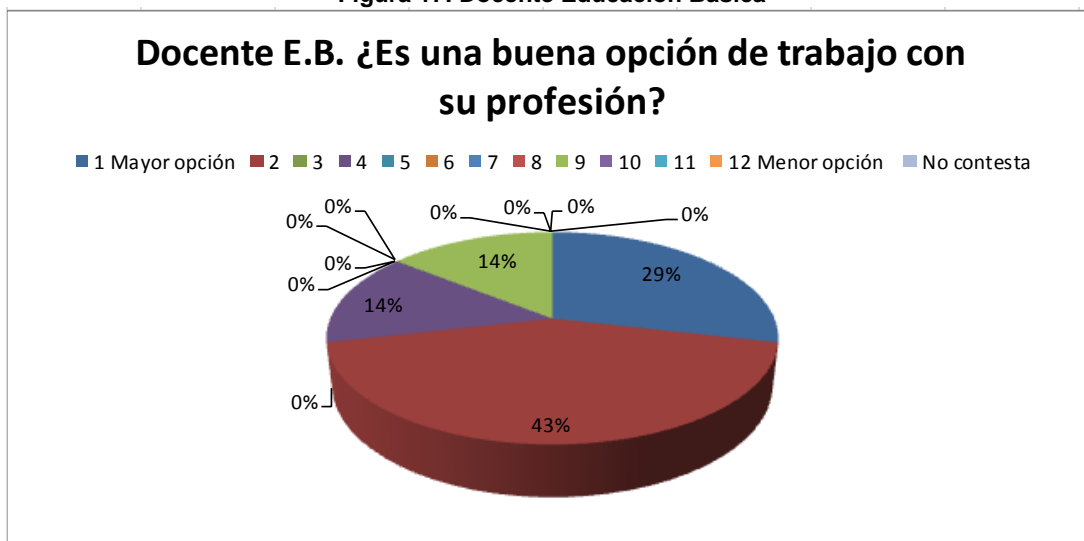
Según (Arnal, J., Rincón D., Latorre A, 2007) el investigador educativo es:

“aquel que aplica un conjunto de acciones sistemáticas con objetivos propios, que apoyados en un marco teórico o en uno de referencia, en un esquema de trabajo apropiado y con un horizonte definitivo, describen, interpretan o actúan sobre la realidad educativa, organizando nuevos conocimientos, teorías, métodos, medios, sistemas, modelos, patrones de conducta y procedimientos educativos o modificando los existentes”.

En cuanto a ser un investigador educativo, el 43% de los titulados le dan un nivel de 6, mientras que el 15% le da un valor de 1 y el restante 14% le da un valor de 3, 4 y 8 respectivamente.

Como se puede observar en la figura el mayor porcentaje de docentes ven la posibilidad de ser un investigador educativo en el aspecto laboral, por lo tanto es importante destacar que el profesional titulado cuenta con las capacidades necesarias para lograr con éxito ser un investigador educativo, ya que la investigación constituye un tema de mucha importancia para ellos como profesionales debido a que constantemente deben de estar actualizando sus conocimientos.

Figura 17: Docente Educación Básica



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Para Rivas (2000) el profesor, docente o enseñante:

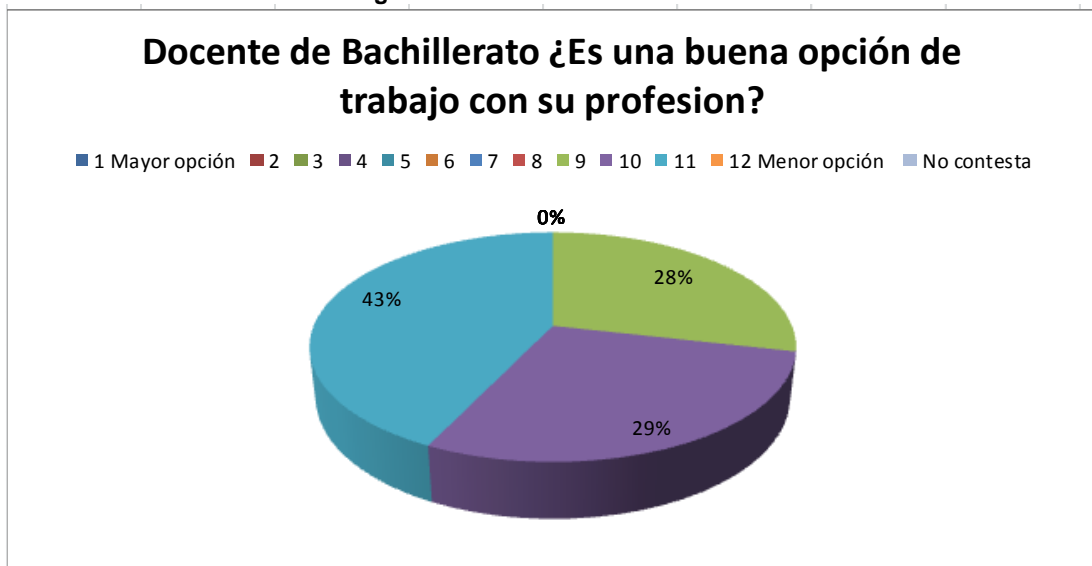
“es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno (estudiante o discente) lo alcance de la mejor manera posible”. (p.78)

El 43% de los docentes encuestados, colocan al ser docente de educación básica con un nivel de 2, mientras que el 29% de ellos le da un nivel de 1, el 14% nivel de 4 y el restante 14% nivel 9.

Este resultado permite constatar que los docentes encuentran y colocan como prioridad 2 en su aspecto laboral el ser docentes de educación básica, es decir sus aspiraciones y capacidades la concentran en esta alternativa debido a que tienen claras sus capacidades y competencias que fueron asumidas durante su formación profesional en la UTP, pero los mismos consideran que la docencia de educación general básica se circunscribe exclusivamente al aspecto pedagógico-didáctico y no a otros aspectos laborales en las cuales también se pueden desempeñar con eficiencia.

Los titulados también señalan que el ser docentes de educación básica es un privilegio para ellos, ya que tienen la vocación y las ganas de enseñar sus conocimientos a las futuras generaciones del Ecuador.

Figura 18: Docente de Bachillerato



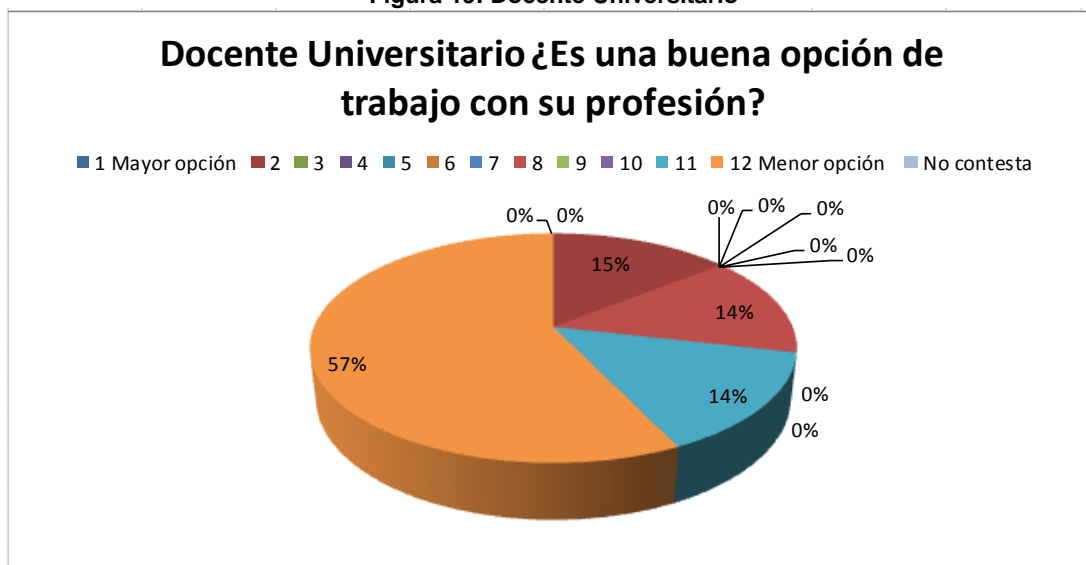
**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

En el informe de la UNESCO (2006) sobre la educación para el siglo XXI se identifica la figura del maestro como el “acompañante” del estudiante en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Este término, acompañante, refleja la serie de cambios que se están produciendo para proyectar el perfil del docente, quien paulatinamente deberá concebirse como tutor, orientador.

Con respecto a la docencia en bachillerato como opción laboral, el 43% de los docentes lo colocan en un bajo nivel de 11, mientras que el 29% le da un nivel de 10, el 28% un nivel de 9.

La docencia en bachillerato no es considerada como una de las mejores alternativas laboral por parte de los docentes pues lo colocan con un bajo nivel de aceptación, debido a que consideran que el trabajar en estas áreas y con alumnos adolescentes no les motiva en gran medida, por lo que menciona de preferencia prefieren la educación con niños, que es más emotiva y dinámica.

Figura 19: Docente Universitario



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

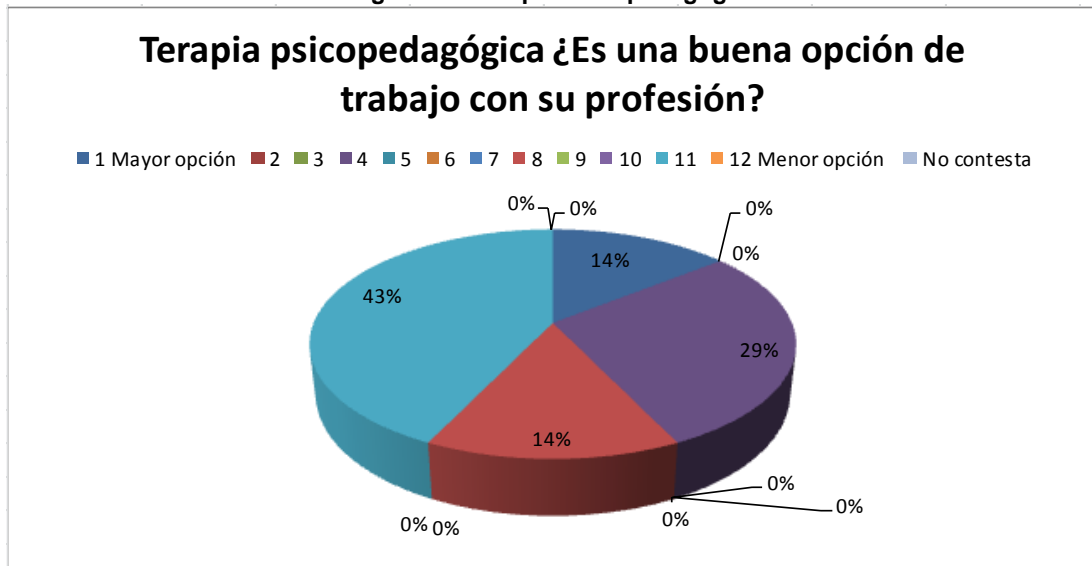
Fernández (2008) considera que el buen docente universitario fuera de ser eminente en conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de su propia área es el que contribuye también a formar la personalidad total del universitario en los aspectos intelectual, cultural, artístico, deportivo y ético; en los campos de la salud física y mental; en la maduración de la personalidad; en la actitud de servicio a la sociedad en la cual vivimos. Personalidad total que deberá caracterizar al egresado. (p.5)

La alternativa de acceder a ser docente universitario como opción laboral el 57% de los docentes lo aprecian con un nivel bajo de 12, mientras que el 15% lo coloca en un nivel de 8 y el restante 14% en un nivel de 2 y 11 respectivamente.

La docencia universitaria no es analizada como una posibilidad laboral ya que le dan un bajo nivel de aceptación por parte de los titulados. Este resultado permite constatar además que los docentes cuentan con limitados conocimientos como para acceder a esta área laboral, debido a que la preparación recibida para la cual estudiaron no concierne este campo laboral, considerándolo por lo tanto como uno de los menos importantes a tener en cuenta.



Figura 20: Terapia Psicopedagógica



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Azurday (2010) en relación a la terapia psicopedagógica nos dice lo siguiente:

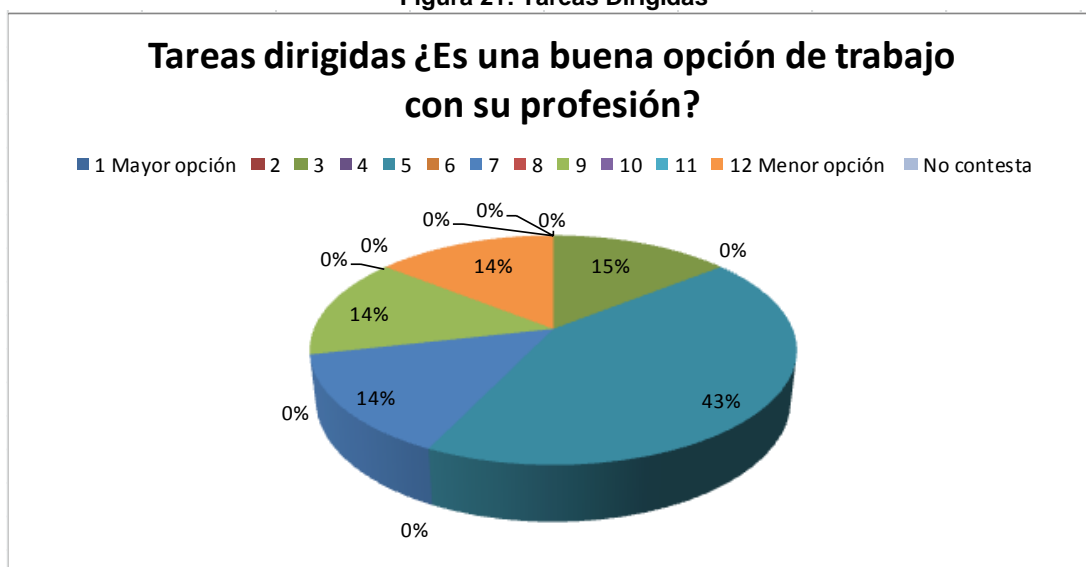
“durante las terapias psicopedagógicas se trabaja en base a las fortalezas de los niños. Mostrándoles sus capacidades se recorre el camino que les permite ir adquiriendo otras habilidades, las que irán aprehendiendo y haciendo suyas a través de distintas actividades, tanto lúdicas como relacionadas con sus tareas escolares, buscando así el sentido práctico para el niño y entregándole herramientas que podrá poner en práctica cuando trabaje solo o en el salón de clases”. (p.58)

Como opción de trabajo en cuanto a la Terapia psicopedagógica, las respuestas de los titulados nos muestran que el 43% lo colocan con un nivel bajo de 11, mientras que el 29% de ellos le dan un nivel de 4, y el restante en porcentajes de 14% en nivel de 1 y 8.

Como se puede observar el mayor porcentaje de los titulados le otorgan un nivel bajo a esta opción de trabajo debido a que no se consideran aptos para realizar esta labor.

También se observa que existen pequeños porcentajes los cuales muestran que algunos titulados ven como una posibilidad laboral el brindar Terapias psicopedagógicas a niños, debido a que consideran que el trabajar con ellos y ayudarles constantemente en su desarrollo los llena de satisfacción, porque a más de estar trabajando también logran hacer una labor humanitaria ayudando a niños que necesitan de sus capacidades como profesionales.

Figura 21: Tareas Dirigidas



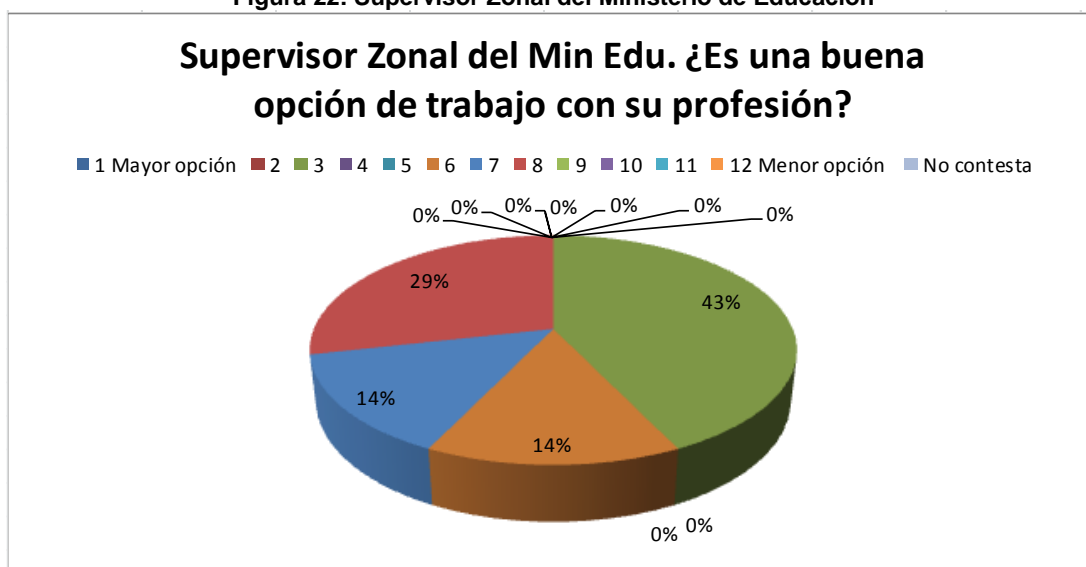
**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Para Makarenko (2006) las tareas dirigidas conocidas también como actividades extracurriculares fuera del programa de estudios son dirigidas según ciertas necesidades que pueden presentar los niños, niñas y permiten potenciar las habilidades y complementar su educación, cuando se detecta algún problema de aprendizaje. (p.76)

Las tareas dirigidas como opción laboral son consideradas como una opción de trabajo por el 43% de los docentes a los cuales se les aplicó la encuesta, mientras que el 15% le dan un nivel de aceptación de 3 y el restante en proporciones del 14% en niveles de 7, 9 y 12.

El mayor porcentaje de los docentes consideran las tareas dirigidas como una buena opción de trabajo, debido a que ofrece múltiples ventajas tanto personales, profesionales y económicas, por cuanto consideran que esta labor se encuentra inmersa en su actividad docente y en la cual participan diariamente, especialmente en la actualidad con la inserción en la actividad laboral regular del docente acerca de la recuperación pedagógica, de acuerdo a lo establecido en la Ley y Reglamento de la LOEI.

Figura 22: Supervisor Zonal del Ministerio de Educación



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

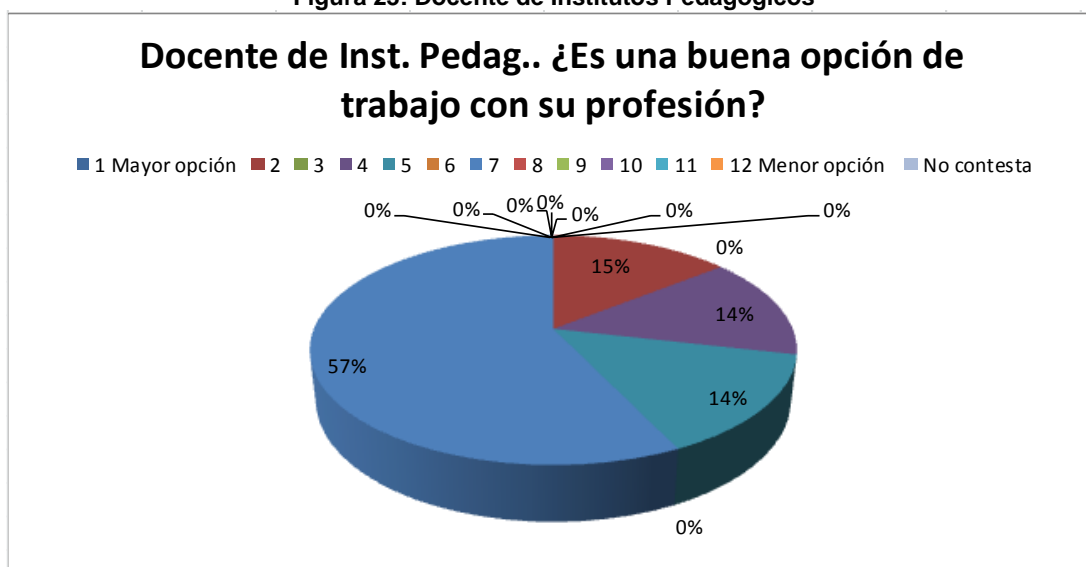
Nérici (2006) considera que el término supervisión tiene significados diferentes, toda persona que lee o escucha esta palabra, la interpreta según su experiencia, necesidades y propósitos.

“Un supervisor puede considerarla como una fuerza positiva para mejorar un programa o proceso dentro de una empresa. En el ámbito educativo un maestro puede verla como una amenaza a su individualidad; otro puede buscarla como una fuente de ayuda y de apoyo. La necesidad de supervisar surge cuando se reconoce la diferencia entre el modo como son las cosas y el modo como deben de ser, uno de los métodos más eficaces para analizar y mejorar las situaciones, es tener una visión clara y objetiva de lo que está sucediendo y es esto lo que se busca en la educación, ya que el proceso educativo no puede quedar librado a su suerte y a la expectativa de si resulta o no”. (p. 77)

Al observar las respuestas otorgadas por los titulados se considera que un 43% de la muestra le otorgan una buena opción colocándola en un puesto considerable de 3, a diferencia de otros porcentajes que le dan el 6, 7 y 8 lugar.

Algunos docentes consideran que se encuentran preparados intelectualmente para laborar en esta área debido a que tienen las competencias básicas de análisis, razonamiento y preparación para desempeñarse satisfactoriamente, así como también hay docentes que no ven la posibilidad de acceder a este nivel laboral por que no cuentan con el perfil adecuado para esta labor.

Figura 23: Docente de Institutos Pedagógicos



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Sánchez (2008) considera que la docencia es “una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos”. (p.77).

En cuanto a ser docentes de Institutos Pedagógicos el 57% de ellos le da un nivel de 7, mientras que el 15% le da un nivel de 2, el 14% un nivel de 4, y el otro 14% un nivel de 5.

Se puede apreciar en esta figura, que la docencia en Institutos Pedagógicos es considerada por muchos docentes como actividad laboral, aunque en diferentes niveles de aceptación, en la actualidad la actividad de docente de Institutos Pedagógicos es la de formador de formadores en el área didáctica-pedagógica-técnica en el cual los profesionales de la educación con mayor experiencia son aquellos que pueden ejecutar adecuadamente esta actividad laboral debido al bagaje de experiencia en el área.

### 3.3 Satisfacción docente

Nieto (2007) con respecto a la satisfacción laboral menciona “se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” (p.218).

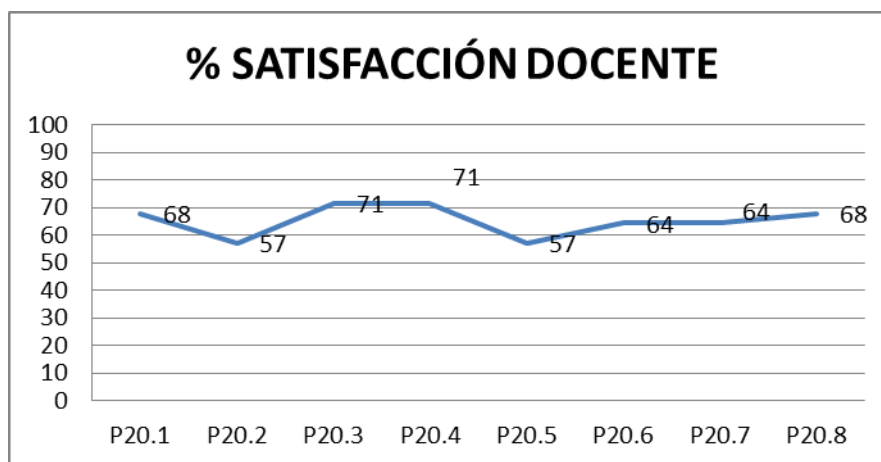
**Cuadro 18: Satisfacción docente**

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1 Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia	3	68
P20.2 El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	2	57
P20.3 El prestigio obtenido en el entorno laboral	3	71
P20.4 La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3	71
P20.5 El salario docente acorde con las funciones realizadas	2	57
P20.6 La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3	64
P20.7 La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3	64
P20.8 La realización y / o crecimiento personal	3	68

**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Figura 24: Satisfacción docente**



**Fuente:** Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

La presente tabla muestra los grados de satisfacción que tienen los titulados con respecto a diversas actividades que realizan en su labor.

Nos referiremos a cada uno de los ítems para explicar su contenido:

-La opción p 20.1 indica el nivel de satisfacción de los titulados con respecto a los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia el mismo que da como promedio 3, se destaca que se encuentran medianamente satisfechos, lo cual constituye una respuesta favorable debido a que actualmente el 71% de los titulados si ejercen la docencia y trabajan en su mayoría en un puesto relacionado con los estudios obtenidos en la UTPL, por lo tanto con estos resultados subrayamos la importancia de la vocación docente, la cual constituye un eje fundamental en la labor diaria de la enseñanza.

-La opción p20.2 muestra el nivel de satisfacción que presentan los titulados en cuanto a el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, la misma que da como resultado 2, es decir los titulados se encuentran poco satisfechos esto se debe a que la educación actualmente está sufriendo una falta de protagonismo en la cual ya no se valora la carrera docente, ni mucho menos al maestro como la persona que enseña y a la cual hay que respetar, los gobiernos no dedican inversiones a la educación y el presupuesto salarial de los docentes es bajo en relación a otras carreras profesionales. Por lo tanto es de mucha importancia que se planteen planes de mejora educativa tanto para los docentes como para los educandos, donde la principal meta será el lograr una educación de calidad y un progreso social justo para todos los ecuatorianos.

-La opción p20.3 muestra el nivel de satisfacción de los titulados con respecto al prestigio obtenido en el entorno laboral, el cual da como resultado 3, esto nos indica que los docentes se encuentran medianamente satisfechos en cuanto a su prestigio, ya que actualmente la profesión docente ha sido subestimada en cuanto a la calidad, y no se está valorando la preparación que reciben los titulados en educación. Por lo tanto para gozar de prestigio es necesario que los docentes actuales asuman roles destacados de liderazgo pedagógico, que sean guía y tutores de los educandos, que muestren todo su conocimiento adquirido ante la sociedad, para que de esta forma se pueda recuperar y lograr un alto prestigio como docentes.

-La opción p.20.4 indica el nivel de satisfacción de los titulados con relación a las posibilidades de ascenso laboral, la misma que da como resultado 3, este resultado pasa a ser favorable ya que del total de los titulados que se dedican a la docencia el 57% de ellos tienen nombramiento en su trabajo actual y el 43% se desempeña como director de la institución, lo cual muestra que actualmente la profesión docente y sobre todo su preparación continua les han ayudado a los titulados a ascender de categoría en el escalafón docente.

-La opción 20.5 indica el nivel de satisfacción de los titulados en relación al salario docente acorde con las funciones realizadas, la cual muestra como resultado 2, es decir se encuentran en su mayoría poco satisfechos, esto denota claramente que existe inconformidad por parte de los titulados en cuanto a su salario que es muy poco representativo para las labores que realizan. Por lo cual se hace necesaria la presencia de incentivos económicos, para que la carrera docente adquiriera un alto valor de satisfacción en cuanto a su trabajo.

-La opción 20.6 muestra el nivel el nivel de satisfacción del titulado en cuanto a la diversidad de actividades que la labor docente presenta, la cual indica que el promedio es 3 el mismo que constituye un resultado favorable ya que actualmente los docentes desempeñan diversidad de actividades las mismas que están inversas en ámbitos tantos educativos, como de carácter investigativo, además de esto el docente actual no solo se dedica a proporcionar información, teorías a sus alumnos si no que ahora es un mediador, un guía que ofrece a sus alumnos sus conocimientos y a la vez aprende de ellos enseñando, el mismo que se realiza de la mejor manera por parte de los titulados, ya que al respecto se toma en cuenta la vocación y las ganas de enseñar.

-La opción 20.7 muestra que los titulados se encuentran medianamente satisfechos en relación al nivel de satisfacción con las posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos que la titulación docente presenta debido a que actualmente en su mayoría solo han tomado como prioridad trabajar en la educación formal, ya que consideran que los otros campos de educación informal no les llama la atención o simplemente no deciden buscar otras opciones de empleo con su título docente.

-La opción 20.8 muestra el nivel de satisfacción en cuanto a la realización o crecimiento personal, la misma que da como resultado 3, lo cual constituye un promedio positivo debido a que la profesión docente les ha ayudado a crecer como personas, ya que al estar inmersos en el ámbito educativo se adquiere competencias básicas de relaciones sociales, personales y vivencias que ayudan al diario crecimiento personal.

### 3.4 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

#### 3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

**Cuadro 19: Aspectos Metodológicos – Didácticos que desarrolla el titulado**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P1</b> Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	71	3	71	3	71
<b>P2</b> Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	64	3	64	3	64
<b>P3</b> Planificar actividades de aula	3	68	3	64	3	68
<b>P4</b> Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	68	3	68	3	68
<b>P5</b> Organizar espacios de aula	3	71	3	68	3	71
<b>P6</b> Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	2	61	3	71	3	64
<b>P7</b> Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	68	3	71	3	68
<b>P8</b> Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	71	3	71	3	71
<b>P9</b> Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	2	61	3	64	3	68
<b>P10</b> Aplicar la psicología de la educación en el aula	3	64	2	61	3	64
<b>P11</b> Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	71	3	71	3	68
<b>P12</b> Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	2	61	3	71	3	68
<b>P13</b> Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	64	2	61	3	68
<b>P14</b> Revisar las tareas estudiantiles	3	68	3	71	3	71
<b>P15</b> Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	68	3	71	3	71
<b>P16</b> Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	71	3	71	3	71
<b>P17</b> Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	64	3	68	3	64
<b>P18</b> Conocer y aplicar las Tic's en el aula	3	68	3	68	3	68

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).



**Cuadro 20: Aspectos Metodológico – Didácticos que desarrolla el directivo**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1 Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	68	3	71	3	71
P2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	3	64	3	64	3	64
P3 Planificar actividades de aula	3	68	3	68	3	64
P4 Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	3	68	3	68	3	64
P5 Organizar espacios de aula	3	71	3	71	3	68
P6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	3	64	3	71	3	71
P7 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	3	68	3	71	3	64
P8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	3	71	3	71	3	71
P9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	2	61	2	61	3	64
P10 Aplicar la psicología de la educación en el aula	2	61	3	64	3	64
P11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	3	71	3	71	3	71
P12 Realizar actividades educativas extracurriculares con los alumnos	2	61	3	64	3	64
P13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	3	64	3	64	3	64
P14 Revisar las tareas estudiantiles	3	68	3	68	3	68
P15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	3	64	3	68	3	68
P16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	3	68	3	68	3	68
P17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	3	68	3	68	3	68
P18 Conocer y aplicar las Tic's en el aula	2	61	2	61	2	61

Fuente: Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

Elaborado: Zamora, L. (2013).

Según Brito (1999) con respecto a los aspectos metodológicos – didácticos señala:

Para que los estudiantes alcancen un nivel consciente de dominio de una acción determinada, es preciso que el docente planifique y organice el proceso teniendo en cuenta que su ejecución debe tener como uno de los resultados el desarrollo de la habilidad en los educandos.

Con relación a los aspectos metodológicos didácticos que desarrolla el titulado y su directivo se observa que existe una correlación en las respuestas de ambos, ya que al observar los cuadros se puede notar que en la mayoría de los casos las opciones con relación a estos aspectos metodológicos da como promedio 3.

Entre las diversas opciones en cuanto a los aspectos metodológicos didácticos tenemos los relacionados a la preparación de contenidos, técnicas, estrategias, planificación de actividades, organización, elaboración de recursos didácticos.

El proceso docente-educativo no debe transcurrir de manera espontánea; por el contrario, debe seguir un plan didáctico coherente, adecuado y controlado de acuerdo con las circunstancias, con tareas específicas teniendo en cuenta las exigencias del desarrollo de las habilidades y todo aquello se realiza de acuerdo a los resultados, en forma coordinada entre el docente y el directivo, es decir: preparar los contenidos, preparar técnicas y estrategias de enseñanza, planificar actividades de aula, elaborar recursos didácticos y todas las que se mencionan en el instrumento, se aplican en forma cotidiana y coordinada con la autoridad de la institución educativa por lo tanto el resultado será una educación de calidad para los educandos.

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

**Cuadro 21: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P19</b> Realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia	2	61	3	68	3	68
<b>P20</b> Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	64	3	68	3	68
<b>P21</b> Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	68	3	64	3	68
<b>P22</b> Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	64	3	68	3	68

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Cuadro 22: Autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el directivo**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P19</b> Realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia	3	64	3	68	3	68
<b>P20</b> Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	3	68	3	68	3	68
<b>P21</b> Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	3	64	2	61	3	64
<b>P22</b> Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	3	68	3	68	3	68

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Según Gabriela Ramos, Ponce & Orozco (2010) con respecto a la autoevaluación de la práctica docente menciona:

Es un proceso en el que los profesores formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su trabajo como profesionales responsables de la educación de un grupo de alumnos. Este conjunto de valoraciones acerca de su propia actividad en el aula y en la escuela constituye un elemento imprescindible para mejorar paulatinamente los procesos educativos. (p.3)

En las tablas se observan datos de gran interés con respecto a los aspectos que desarrolla el titulado en cuanto a la autoevaluación de la práctica docente, la cual muestra que con relación a la evaluación de las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, a el análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales, no formales, a la evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa, los titulados y sus respectivos directivos opinaron que lo realizan con bastante frecuencia, dándole un nivel de importancia a estas actividades del 68% como porcentaje más alto.

Con estos resultados se establece que existe una similitud bastante significativa entre las opiniones dadas por los titulados y los directivos que consideran que la labor de autoevaluación es de gran interés en el ámbito educativo, ya que con esto se logra conocer las falencias y debilidades tanto del educando como del educador, las mismas que con autoevaluaciones correspondientes a cada área de estudio podrán ser mejoradas en beneficio de la calidad educativa.

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

**Cuadro 23: Aspectos sobre la Investigación educativa que desarrolla el titulado**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P23</b> Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	57	2	61	2	61
<b>P24</b> Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	3	64	3	68	3	64
<b>P25</b> Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	64	3	71	3	68
<b>P26</b> Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	64	3	71	3	68
<b>P27</b> Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	68	3	71	3	68
<b>P28</b> Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	57	3	64	3	68

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Cuadro 24: Aspectos sobre la Investigación educativa que desarrolla el directivo**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P23</b> Conducir investigaciones relacionadas a su labor	2	54	2	61	2	57
<b>P24</b> Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	2	61	3	64	3	64
<b>P25</b> Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	3	68	3	68	3	68
<b>P26</b> Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	3	64	3	68	3	71
<b>P27</b> Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	3	71	3	71	3	71
<b>P28</b> Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	2	61	3	68	3	68

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Calvo (2010) nos dice que:

El docente tiene responsabilidad en la investigación educativa ya que ésta tiene por objeto el saber y la práctica pedagógica. Este supuesto es aún más evidente cuando se postula que el docente posee un saber caracterizable según las propiedades que definen el saber común y que las prácticas pedagógicas, con frecuencia, no trascienden el aula de clase.

Se observa en la tabla que con respecto a la investigación educativa los titulados y sus respectivos empleadores opinan que en cuanto a la participación en proyectos investigativos, evaluación de procesos, diseño de programas, acciones, proyectos, instrumentos educativos e implementación de proyectos educativos nos indican que el nivel de importancia que le asignan a estas actividades es 3, es decir bastante, de la misma manera la frecuencia con que la aplican es bastante, por lo tanto podemos establecer que existe un interés significativo de parte de los titulados y sus directivos en cuanto a la aplicación de la investigación educativa, ya que opinan que en la época actual en la cual vivimos es primordial que existan docentes investigadores, que se interesen por adquirir nuevos conocimientos, que relacionen la teoría con la práctica en el aula para así lograr una clase y aprendizaje significativo que motive a los alumnos a participar e interesarse por la investigación propuesta por su tutor que es el principal ejemplo a seguir en el aula.

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

**Cuadro 25: 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
<b>P29</b> Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	71	3	71	3	68
<b>P30</b> Participar en Juntas de Profesores	3	64	3	71	3	68
<b>P31</b> Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	68	3	71	3	68
<b>P32</b> Ejercer funciones administrativas	3	64	3	68	3	71
<b>P33</b> Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	2	57	3	64	2	61
<b>P34</b> Estudiar la realidad local y nacional	3	64	3	68	3	68
<b>P35</b> Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	71	3	71	3	71
<b>P36</b> Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	71	3	68	3	71
<b>P37</b> Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	64	3	71	3	71
<b>P38</b> Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	68	3	71	3	71

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Cuadro 26: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del directivo**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P29</b> Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	3	68	3	68	3	64
<b>P30</b> Participar en Juntas de Profesores	3	64	3	71	3	68
<b>P31</b> Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	3	64	3	68	3	64
<b>P32</b> Ejercer funciones administrativas	3	68	3	68	3	68
<b>P33</b> Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	2	61	3	64	3	64
<b>P34</b> Estudiar la realidad local y nacional	3	64	3	68	3	68
<b>P35</b> Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	3	71	3	71	3	71
<b>P36</b> Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	3	68	3	71	3	71
<b>P37</b> Elaborar reglamentos internos de las comisiones	3	68	3	71	3	68
<b>P38</b> Conocer y aplicar el Código de Convivencia	3	71	3	71	3	71

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Según la LOEI (2011) en el art. 11, literal m dice: “los docentes tienen la obligación de cumplir con las normas internas de la institución educativa” (p.15).

Con relación a esto se observa en la tabla las respuestas de los titulados y sus directivos las cuales muestran un porcentaje bajo del 57%-61% respectivamente en cuanto al nivel de importancia y aplicación de la LOEI en su ámbito laboral como docentes.

Así mismo encontramos porcentajes muy importantes en cuanto a las funciones que consideran de mayor interés en su labor docentes las mismas que se refieren a realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia, participar en juntas de profesores, convocar a reuniones, colaborar en la organización y gestión del centro educativo, elaborar reglamentos internos de las comisiones, conocer el código de convivencia, lo cual en la realización de estas actividades tanto los titulados como los directivos le asignan al mayor grado de frecuencia el 71% es decir lo practican regularmente en el centro educativo. Por lo tanto con estos resultados garantizamos que los titulados son profesionales preparados en cada una de las actividades académicas que realizan y cumplen a cabalidad con las normas propuestas por la institución educativa.

### 3.4.5 Interacción profesor- padres de familia y comunidad del titulado.

**Cuadro 27: Interacción profesor – padres de familia y comunidad criterio del titulado**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P39</b> Promover acciones de relación con la comunidad	3	68	3	71	3	71
<b>P40</b> Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	64	3	68	3	64
<b>P41</b> Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	68	3	68	3	68
<b>P42</b> Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3	68	3	68	3	68
<b>P43</b> Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	57	2	61	2	61
<b>P44</b> Conocer el entorno social de los estudiantes	3	68	3	71	3	71
<b>P45</b> Organizar eventos de integración dentro de la institución	3	68	3	71	3	68
<b>P46</b> Participar en programas sociales dentro de la Institución ( Día de la familia, campeonato de deportes)	3	68	3	68	3	68
<b>P47</b> Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	71	3	71	3	71
<b>P48</b> Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	57	2	57	2	57

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).



**Cuadro 28: Interacción profesor – padres de familia y comunidad criterio del director**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P39</b> Promover acciones de relación con la comunidad	3	68	3	68	3	71
<b>P40</b> Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3	64	3	64	3	68
<b>P41</b> Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3	64	2	61	2	61
<b>P42</b> Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	2	61	3	68	3	64
<b>P43</b> Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	2	61	3	64	2	61
<b>P44</b> Conocer el entorno social de los estudiantes	3	71	3	71	3	71
<b>P45</b> Organizar eventos de integración dentro de la institución	2	61	3	64	2	61
<b>P46</b> Participar en programas sociales dentro de la Institución ( Día de la familia, campeonato de deportes)	3	64	3	64	3	64
<b>P47</b> Atender a los representantes legales de los estudiantes	3	68	3	68	3	68
<b>P48</b> Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	2	61	2	61	3	64

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Según la LOEI (2011) Art. 11. Literal p. “dice que los docentes tienen la obligación de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general”. (p.15)

Tomando en cuenta esta premisa se observa que los titulados y docentes cumplen con dichas obligaciones, ya que las actividades referentes a promover acciones de relación con la comunidad, colaboración en programas de desarrollo comunitario, interacción con padres de familia, conocimiento del entorno social de los estudiantes, la realizan a cabalidad en el centro educativo, de esta manera se considera el papel relevante que cumple la comunidad y padres de familia en la educación de sus hijos, ya que los padres al estar inmerso en el ámbito educativo podrán darse cuenta del tipo de educación que reciben los hijos.

También es importante destacar la relación de respeto que debe de haber entre el docente y el padre de familia. Por lo tanto se valora el interés de los padres en la educación de sus hijos y el interés que otorgan los docentes a participar en organizaciones en la comunidad.

En la tabla también se puede observar que en el ítem p.43 y p.48 es donde los docentes y los directivos le dan el más bajo porcentaje pues consideran que es un tema delicado intervenir en la solución de conflictos familiares y deciden estar al margen de estos problemas que obviamente debe de ser tratado por un especialista en resolución de conflictos, además de esto comentan que en dichas instituciones donde laboran existe una psicóloga que se encarga de este tipo de problemas familiares.

Así mismo consideran que las tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar se realiza con poca frecuencia y tampoco se le brinda una gran importancia por no considerarlas relevantes en su labor debido a que no existen estrategias que permitan una mayor inserción de los padres de familia al proceso educativo mediante actividades concretas, creativas y motivadoras.

### 3.4.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

**Cuadro 29: Profesores y trabajo en equipo (titulado)**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P49</b> Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	68	3	64	3	68
<b>P50</b> Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	3	64	3	68	3	64
<b>P51</b> Participar en sesiones de trabajo	3	71	3	68	3	71
<b>P52</b> Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	71	3	71	3	71
<b>P53</b> Participar en Círculos de Estudio	3	71	3	71	3	71

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Cuadro 30: Profesores y trabajo en equipo (directivo)**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P49</b> Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3	68	3	68	3	68
<b>P50</b> Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	2	61	3	64	2	61
<b>P51</b> Participar en sesiones de trabajo	3	71	3	71	3	71
<b>P52</b> Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3	71	3	71	3	71
<b>P53</b> Participar en Círculos de Estudio	3	71	3	71	3	71

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

Según Cevallos (2008) “el trabajo en equipo se refiere a la suma de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas”. (p.1)

Con relación al trabajo en equipo se puede observar que en las opciones que se refieren a reuniones de planificación con otros docentes, participación en sesiones de trabajo, trabajar en proyectos curriculares en equipo y participación en círculos de estudio, los docentes y directores consideran de bastante importancia estas actividades, ya que indican que el trabajo en equipo les permite sentirse parte del centro educativo, creen que trabajando de esta manera se genera un clima de confianza y por lo tanto esto influye positivamente en la calidad de la enseñanza.

### 3.4.7 Actividad de formación que ejecuta el titulado.

**Cuadro 31: Formación del titulado**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P54</b> Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	64	3	68	3	68
<b>P55</b> Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	57	2	61	2	61
<b>P56</b> Asistir a cursos de actualización de las Tic`s para la aplicación en el aula	2	61	3	75	3	64
<b>P57</b> Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	64	3	68	3	64
<b>P58</b> Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	36	2	54	2	54

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a titulados

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

**Cuadro 32: Formación (directivo)**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P54</b> Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	3	68	3	68	3	68
<b>P55</b> Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2	57	3	64	2	61
<b>P56</b> Asistir a cursos de actualización de las Tic`s para la aplicación en el aula	2	57	3	64	3	64
<b>P57</b> Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	3	64	3	68	3	71
<b>P58</b> Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	36	2	54	2	54

**Fuente:** Inventario de tareas del trabajo docente a directivos

**Elaborado:** Zamora, L. (2013).

La LOEI en su art. 11 literal k. nos dice “el docente tiene la obligación de procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes” (p.15).

Con estos datos podemos observar las respuestas de los titulados y directivos los cuales nos indican que existe un total desinterés en cuanto al aprendizaje de una segunda lengua, ya que los porcentajes obtenidos son mínimos, los mismos indican que la frecuencia con que lo hacen es nada, el nivel de importancia que le asignan es poco, por lo tanto es necesario que los directores impulsen y motiven a los docentes al aprendizaje de una segunda lengua, ya que en la época actual es de mucha importancia adquirir esta competencia.

También observamos en relación a la asistencia a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación esta tiene una importancia muy relevante, ya que consideran que como profesionales deben de actualizar sus conocimientos continuamente.

Podemos observar también un nivel bajo en lo referente a la asistencia a cursos de actualización de las Tics, los mismos que aunque los titulados y sus directivos le dan mucha importancia lo aplican con poca frecuencia en el aula.

Es necesario destacar que el docente debe tomar conciencia de la importancia que constituye el tener una buena formación académica, ya que así logrará mayores conocimientos y sobre todo ascensos laborales que beneficiará a él como persona, a los educandos y a la institución, de la misma manera es importante que los docentes se encuentren capacitados para manejar todas las herramientas del aula virtual, Tic's y así enriquecer la experiencia de sus alumnos y maximizar sus posibilidades de trabajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se puede manifestar que la mayoría de los titulados laboran en instituciones fiscales en el nivel básico, como docentes y directores con carga horaria de los cuales un gran porcentaje tiene partida fiscal.
- En lo que tiene que ver a los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores, se aprecia que existe un nivel de preparación bajo, debido a que la mayoría de los titulados no ha optado por seguir preparándose y obtener un cuarto nivel.
- En lo que tiene que ver con la relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores, se destaca que la gran mayoría de los titulados están laborando en un puesto relacionado a los estudios obtenidos en la UTPL, por cuanto se dedican a la docencia, permitiendo con ello poner al servicio de la sociedad los conocimientos, competencias y aptitudes adquiridas durante su preparación universitaria.
- En cuanto a la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores se puede comprobar que existe una correlación entre las tareas que realizan tanto los titulados como sus directivos, ya que al referirse a aspectos metodológicos didácticos nos dan un promedio positivo, debido a que consideran que la preparación de contenidos, técnicas, estrategias, planificación de actividades, organización son de gran importancia a la hora de planificar y dar las clases por lo cual la realizan con mucha frecuencia. También se observa un porcentaje bajo en cuanto a la aplicación de la TIC's en el aula, la cual la realizan en menor frecuencia.
- En lo que respecta a la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores se comprueba que en cuanto a aspectos metodológicos le brinda mucha importancia a aspectos como la

preparación de los contenidos y aplicación de estrategias didácticas, ejecución de actividades en el aula y todos aquellos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la autoevaluación de la práctica docente con mucha importancia, investigación educativa en buen nivel, participación en actividades académicas, normativas y administrativas en alto nivel de importancia, interacción con la comunidad educativa con mediano nivel, trabajo en equipo con nivel adecuado e importante, confirmando esto con lo manifestado por los directivos con márgenes mínimos. También se puede apreciar la debilidad que existe en cuanto a la interacción padres de familia y comunidad cuya importancia es mínima en lo que se refiere a la intervención de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, de la misma manera a la realización de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia las cuales le otorgan un nivel de importancia sumamente bajo.

- En cuanto al nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores, los titulados se encuentran en un alto nivel pues aplican a cabalidad todas las competencias básicas asumidas en su formación como universitarios, como son preparación de contenidos, revisar tareas estudiantiles, realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, promover el trabajo reflexivo, etc. Encontrándose unas pequeñas falencias en cuanto a la intervención en la solución de conflictos familiares y en la realización de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

## **4.2 Recomendaciones**

Según las conclusiones a las que se ha llegado, se pueden realizar las siguientes recomendaciones:

- Respecto de la caracterización del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, se recomienda a los titulados y directivos de las instituciones educativas seguir preparándose continuamente, para así lograr obtener una educación de calidad.
- Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas en la cual laboran los titulados se tome como punto relevante la formación continua. Por lo tanto es necesario crear vínculos con instituciones en las cuales se oferte este nivel de



preparación en beneficio de lograr una mayor preparación en este ámbito del conocimiento.

- Se recomienda que los titulados deben de ejercer su trabajo considerando su perfil como profesional, a más de esto tener en cuenta todos los campos de posibilidades que hay en el ámbito laboral.
- Se recomienda capacitar a los directivos y titulados en curso correspondientes al uso de las Tic's ya que en el momento actual donde impera la tecnología es de mucha importancia utilizarla en el aula para ampliar los conocimientos. De la misma manera se recomienda a la UTPL mantener los parámetros de formación profesional fortaleciendo los aspectos de formación y capacitación en el uso de las Tic's en el proceso educativo para que de esta manera los titulados lleven a la práctica los conocimientos adquiridos en el aula de clase junto a los estudiantes.
- Es necesario que los directivos de las instituciones consideren que la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantes, es por ello que se recomienda solicitar el apoyo de organismos no gubernamentales o capacitadores en el ámbito de emprendimiento y gestión con el fin de capacitar y formar a los docentes bajo su cargo en aspectos como: manejo y uso de los recursos didácticos en el aula, actividades que permitan la participación de los padres de familia en el proceso educativo a través de actividades como: huertos escolares, deportivas, talleres.
- La formación y capacitación debe ser un aspecto a fortalecer en el perfil profesional del docente, por lo cual se recomienda proveer a los mismos con los requerimientos de capacitación acorde con las necesidades actuales en temas actuales: los padres de familia en el proceso educativo, elaboración y manejo de recursos didácticos. Es recomendable que los docentes estén capacitados en estas áreas y así lograr que los padres de familia ocupen un papel relevante en la educación de sus hijos.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **5.1 Tema**

Proyecto de emprendimiento e integración con la comunidad educativa a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona.

### **5.2 Contexto**

Esta propuesta se desarrollará en las instalaciones de cada una de las escuelas en la cuales los docentes laboran, contando para ello con la participación de cada uno de los titulados, directivos, padres de familia y alumnos.

Para realizar esta propuesta se debe de tener en cuenta los Estándares de desempeño escolar del docente los cuales establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las estrategias y metodologías, que deben de aplicar los docentes para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

### **5.3 Justificación**

Son muchos los autores que coinciden en " apostar" al docente, como el elemento de fuerza que garantizaría el cambio educativo. "Toda discusión acerca de la escuela termina allí: no existe transformación que no pase por el docente. Quizá sea aquí donde haya que concentrar todos los esfuerzos y también el grueso de los recursos si se quiere hacer de la escuela una verdadera puerta de ingreso a la ciudadanía y la competitividad. (Fanfani, 2008).

Parece claro que el maestro continuará siendo uno de los medios principales para el mejoramiento de la propuesta educativa. Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en el marco de la crisis que atraviesa a la educación en general y a la escuela en particular la capacitación docente se exige como tabla de salvación.

Se habla demasiado sobre la necesidad de la integración de los padres de familia en el proceso educativo, pero en la mayoría de los casos no se les ha dado la oportunidad. Uno de estos procesos es el trabajo en conjunto Familia-Escuela desafortunadamente el interés de algunos padres en la formación de sus hijos ha sido poco aprovechado.

En la búsqueda de la calidad de la educación es importante identificar y cualificar todos los cambios que contribuyan a la realización plena del individuo y a la satisfacción de las necesidades en interés de la familia y comunidad. Para llevar a cabo esta exigencia la

escuela debe implementar estrategias que le permitan cumplir a cabalidad con lo exigido. Villarreal, A. F. (2011). Es aquí en donde el docente debe hacer su aparición como ente integrador para mejorar la calidad educativa a través de proyectos de emprendimiento comunitario que permitan no solo la integración de los padres al proceso educativo sino también como aporte fundamental al desarrollo de la comunidad.

En concordancia con los resultados obtenidos en la investigación, en la cual se aprecia una escasa participación de los padres de familia en la escuela, es necesaria la aplicación de un Proyecto de emprendimiento e integración con la comunidad educativa a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona.

#### **5.4 Objetivos**

##### **Objetivo General**

Integrar las diferentes áreas del conocimiento en la ejecución de tareas de emprendimiento e integración comunitaria a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona.

##### **Objetivos específicos**

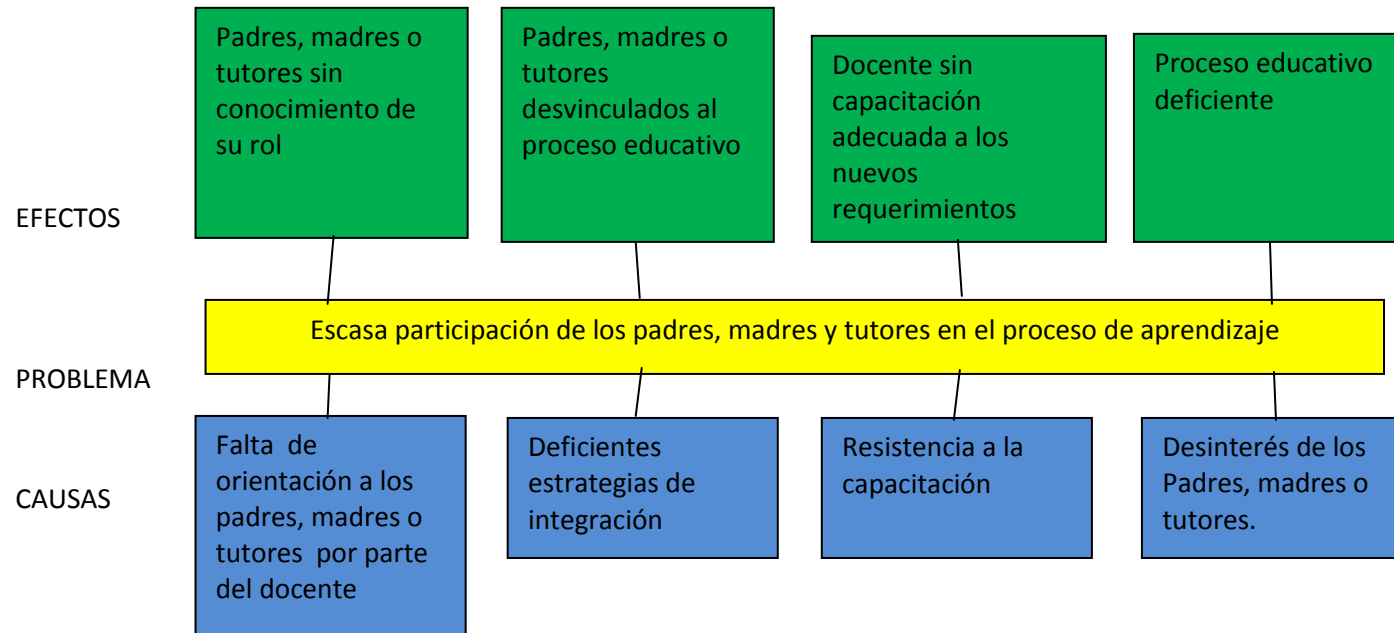
- Procesar alimentos con los productos agrícolas de la zona a través de la participación de estudiantes, docentes y padres de familia.
- Comercializar los productos elaborados en la institución con la participación de la comunidad educativa.
- Fomentar la creación de microempresas familiares con el asesoramiento de la institución educativa a través de talleres prácticos destinados a los padres de familia.

## 5.5 Metodología: Matriz del marco lógico

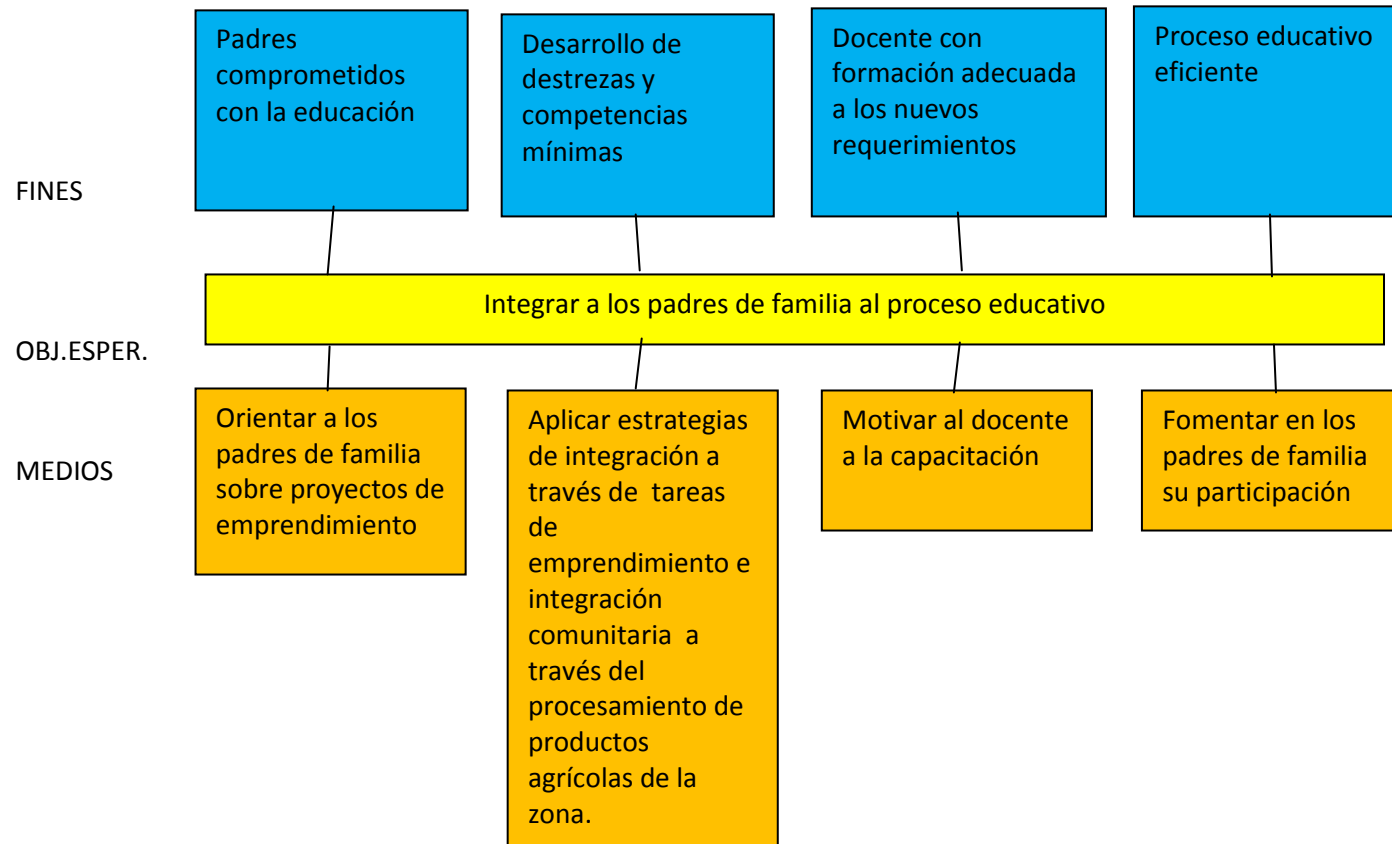
### 5.5.1 Análisis de involucrados.

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Escasa participación de los padres, madres y tutores en el proceso de aprendizaje	LOEI y reglamento	Capacitación a los docentes en estrategias de integración de los padres, madres y tutores en el proceso educativo. Capacitación a los padres sobre proyectos de emprendimiento	Recursos económicos

### 5.5.2 Análisis del problema.



### 5.5.3 Análisis de objetivos.



### 5.5.4 Análisis de estrategias.

#### ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN

FIN	OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Padres comprometidos con la educación	Orientar a los padres de familia tareas de emprendimiento e integración comunitaria a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona.	Padres, madres y tutores conocedores de su rol en el proceso educativo	Capacitación acerca de tareas de emprendimiento e integración comunitaria a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona.	Docente- Profesional en Ingeniería Agrónoma
Desarrollo de destrezas y competencias mínimas	Aplicar estrategias de integración	Docente motivador a la participación de los padres, madres y tutores	Capacitación sobre estrategias de integración del padre de familia en el proceso educativo	Tesista
Docente con formación adecuada a los nuevos requerimientos	Motivar al docente a la capacitación	Docentes adiestrados adecuadamente para integrar a los padres	Capacitación	Tesista
Proceso educativo eficiente	Fomentar en los padres de familia su participación	Participación activa de los padres de familia en el proceso educativo	Capacitación sobre el rol del padre de familia en el proceso educativo	Docente.



## 5.6. Plan de Acción

### 5.6.1. Matriz de Marco Lógico.

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
<p><b>Fin</b> Utilizar la implementación de tareas de emprendimiento e integración comunitaria a través del procesamiento de productos agrícolas de la zona como estrategia de integración de los padres, madres y tutores al proceso educativo. Docente con formación adecuada a los nuevos requerimientos Uso de las potencialidades de estrategias</p>	7 docentes empleando recursos	Informe final del Proyecto.	Voluntad de capacitación de los padres de familia
<p><b>Propósito.</b> Desarrollar destrezas de integración comunitaria en el proceso educativo</p>	Estado al final del proyecto.	Fuentes de información de acuerdo a la realidad a la que se ha llegado, tales como: Fotos, actas de reunión, actividades de comercialización de los productos, estados de pérdidas y ganancias	Recursos económicos.
<p><b>Componentes-Resultados</b> Integración de los padres, madres y tutores al proceso educativo</p>	Septiembre 2013	Informe de actividades, fotos, actas de reuniones.	Recursos económicos.
<p><b>Actividades principales.</b> Capacitación</p>	Materiales: Hojas Infocus Laptop	Presupuesto, costos asociados y aportaciones de diferentes entidades.	Recursos económicos.

## 5.7 Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Padres, madres y tutores conocedores de su rol en el proceso educativo-					Fecha de inicio. Septiembre 2013
Docente motivador a la participación de los padres, madres y tutores	Capacitación	Realización de capacitación a los docentes	Coevaluación - Heteroevaluación Elaboración de memoria de trabajo. Elaboración de un pequeño estado de ingresos y egresos y de ganancias	Papelería \$ 50,00, Movilización \$ 400 -equipos \$ 700	
Docentes adiestrados adecuadamente para integrar a los padres					
Participación activa de los padres de familia en el proceso educativo					Fecha de finalización: Octubre 2013

## 5.8 Bibliografía de la propuesta

### Bibliografía

Fanfani, E. T. (2008). *Biblioteca Unlpan*. Recuperado el 26 de 07 de 2013, de Biblioteca Unlpan:  
<http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a15tenti.pdf>

Fanfani, E. T. (06 de 2008). *Ciep*. Recuperado el 16 de 07 de 2013, de Ciep:  
<http://www.ciep.fr/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sans-formation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>

LOEI. (31 de 03 de 2011). *Unesco*. Recuperado el 23 de 07 de 2013, de Unesco:  
[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Ley\\_organica\\_educacion\\_intercultural.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf)

MEC. (2013). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 10 de 07 de 2013, de Ministerio de Educación :  
<http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>

Villarreal, A. F. (2011). *Slideshare*. Recuperado el 16 de 07 de 2013, de Slideshare:  
<http://www.slideshare.net/romuloenrique/carpeta2-diapositivas-del-peic#btnNext>

## **BIBLIOGRAFÍA**

## Bibliografía

- Áviles, H. B. (2000). *photos.state*. Recuperado el 26 de 07 de 2013, de photos.state: [photos.state.gov/libraries/amgov/30145/publications-spanish/B\\_NGO\\_Handbook\\_Spanish.pdf](http://photos.state.gov/libraries/amgov/30145/publications-spanish/B_NGO_Handbook_Spanish.pdf)
- Azurduy, C. C. (10 de 2010). *Carlos Camacho*. Recuperado el 26 de 07 de 2013, de Carlos Camacho: [http://www.carloscamacho.net/material\\_educativo/docencia/destrezas\\_para\\_la\\_estructuracion\\_de\\_la\\_nueva\\_docencia.pdf](http://www.carloscamacho.net/material_educativo/docencia/destrezas_para_la_estructuracion_de_la_nueva_docencia.pdf)
- Butrón, J. G. (14 de 05 de 2001). *Universidad de Navojoa*. Recuperado el 12 de 07 de 2013, de Universidad de Navojoa.
- Calvo, G. (2010). *banrepcultural*. Recuperado el 12 de 07 de 2013, de banrepcultural: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/expedocen/expedocen5c.htm>
- Censos, I. N. (2010). *INEC*. Recuperado el 18 de 07 de 2013, de INEC: [http://www.inec.gob.ec/cpv/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=1&lang=es](http://www.inec.gob.ec/cpv/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=1&lang=es)
- Cerda, J. G. (24 de 12 de 2011). *clatjupamdominicana*. Recuperado el 18 de 07 de 2013, de clatjupamdominicana: <http://clatjupamdominicana.bligoo.es/principios-del-humanismo-integral-jose-gomez-cerda>
- Cevallos, R. B. (2008). *Plan amanecer*. Recuperado el 14 de 07 de 2013, de Plan amanecer: [http://www.planamanecer.com/recursos/docente/basica8\\_10/articulospedagogicos/trabajo\\_en\\_equipo.pdf](http://www.planamanecer.com/recursos/docente/basica8_10/articulospedagogicos/trabajo_en_equipo.pdf)
- Domínguez, S. (29 de 3 de 2011). *Stella Domínguez*. Recuperado el 24 de 07 de 2013, de Stella Domínguez: <http://www.stelladominguez.com/2011/03/instrumentos/>
- Espinosa, A. D. (2001). El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. *Revista Iberoamericana*, 15.
- Fanfani, E. T. (2008). *Biblioteca Unlpam*. Recuperado el 26 de 07 de 2013, de Biblioteca Unlpam: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a15tenti.pdf>
- Fanfani, E. T. (06 de 2008). *Ciep*. Recuperado el 16 de 07 de 2013, de Ciep: <http://www.ciep.fr/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sans-formation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Fernández, J. T. (2009). Competencias docentes. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 16.
- Ficto, C. (2011). *Foros de debate*. Recuperado el 18 de 06 de 2013, de Foros de debate: <http://www.forosdedebate.com/la-importancia-de-tener-un-trabajo-en-la-sociedad-actual-vt5294.html>
- Franco, M. (10 de 12 de 2012). *ANDES*. Recuperado el 17 de 06 de 2013, de ANDES: <http://www.andes.info.ec/en/node/9989>

- Franco, R. J. (2013). *Proceso de elaboración de una tesis de grado*. Portoviejo: Samari.
- Gabriela Ramos, Ponce, B., & Orozco, A. (2010). *UNP*. Recuperado el 12 de 07 de 2013, de UNP:  
[http://guerrero.upn.mx/chilpancingo/images/stories/autoevaluacion\\_practica\\_docente\\_para\\_prof\\_Bsica\\_primaria.pdf](http://guerrero.upn.mx/chilpancingo/images/stories/autoevaluacion_practica_docente_para_prof_Bsica_primaria.pdf)
- INEC. (2010). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Recuperado el 18 de 07 de 2013, de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos:  
[http://www.inec.gob.ec/cpv/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=1&lang=es](http://www.inec.gob.ec/cpv/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=1&lang=es)
- Jesús, R. O. (2006). *UNAM*. Recuperado el 15 de 07 de 2013, de UNAM:  
<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/planunico/spii/antologia/04.pdf>
- José, G. C. (24 de 12 de 2011). *clatjupamdominicana*. Recuperado el 18 de 07 de 2013, de clatjupamdominicana: <http://clatjupamdominicana.bligoo.es/principios-del-humanismo-integral-jose-gomez-cerda>
- LOEI. (31 de 03 de 2011). *Unesco*. Recuperado el 23 de 07 de 2013, de Unesco:  
[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Ley\\_organica\\_educacion\\_intercultural.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf)
- LOEI. (31 de 03 de 2011). *Unesco.org*. Recuperado el 20 de 06 de 2013, de Unesco.org:  
[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Ley\\_organica\\_educacion\\_intercultural.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf)
- Madrid, D. (2005). *Universidad de Granada*. Recuperado el 05 de 06 de 2013, de Universidad de Granada: [http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/Edad%20en%20E-ALE%20\\_F%20Serrano\\_.pdf](http://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/Edad%20en%20E-ALE%20_F%20Serrano_.pdf)
- Martel, C. P. (13 de 06 de 2011). *Monografías*. Recuperado el 18 de 06 de 2013, de Monografías:  
<http://www.monografias.com/trabajos86/rol-mujer-america-latina/rol-mujer-america-latina.shtml>
- Martínez, F. L. (2010). *AUFOP*. Recuperado el 10 de 06 de 2013, de AUFOP:  
[http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1291992517.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1291992517.pdf)
- MEC. (2013). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 10 de 07 de 2013, de Ministerio de Educación :  
<http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa/>
- Nieto, D. A. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Educación*, 27.
- Nieto, D. A. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación infantil, primaria y secundaria. *Revista educación*, 243.
- Obregón, J. R. (2006). *UNAM*. Recuperado el 15 de 07 de 2013, de UNAM:  
<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/planunico/spii/antologia/04.pdf>

- Obregón, J. R. (2006). *UNAM*. Recuperado el 25 de 07 de 2013, de UNAM:  
<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/planunico/spii/antologia/04.pdf>
- Román, M. A. (07 de 01 de 2013). *Educandote*. Recuperado el 10 de 07 de 2013, de Educandote:  
<http://educandote1.blogspot.com/2013/01/la-educacion-superior-en-el-ecuador.html>
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en America latina: La deuda pendiente. *Revista de Currículum y formación del profesorado*, 15.
- Vega. (2006). *Educando, el portal de la educación Dominicana*. Recuperado el 20 de 06 de 2013, de Educando, el portal de la educación Dominicana:  
<http://www.educando.edu.do/articulos/familia/el-rol-de-la-mujer-en-la-sociedad/>
- Villafuerte, D. C. (07 de 2006). *eumedonet*. Recuperado el 27 de 06 de 2013, de eumedonet:  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/index.htm>
- Villarreal, A. F. (2011). *Slideshare*. Recuperado el 16 de 07 de 2013, de Slideshare:  
<http://www.slideshare.net/romuloenrique/carpeta2-diapositivas-del-peic#btnNext>

## **ANEXOS**



## FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS

**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 la ficha 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:							
El egresado se encuentra:							
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	

## FICHA DE CONTACTO PARA 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 la ficha 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 empleador:							
Nombres y apellidos del contacto:							
El empleador o Directivo se encuentra:							
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	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ENCUESTA A DIRECTIVOS**  
**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**



Señor(a) Encuestado(a):

La encuesta que se presenta a continuación es un inventario de tareas y actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica. Desde esta perspectiva usted como directivo del establecimiento conoce las actividades que desarrolla el titulado de Educación Básica de la UTPL en su institución, por lo que le solicitamos que responda desde el conocimiento de esta realidad.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

- \*Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación.
- \*Caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.

Por favor, tome en cuenta que el cuestionario está dividido en función de la *frecuencia, importancia y nivel de formación* para cada tarea, así:

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

<b>FRECUENCIA</b> número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.
<b>IMPORTANCIA DE LA TAREA:</b> La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b> que posee el docente para realizar la tarea.

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

ASPECTOS	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	1	Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	3	Planificar actividades de aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	4	Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	5	Organizar espacios de aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	6	Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	7	Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	8	Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	9	Aplicar las didácticas específicas de la asignatura	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	10	Aplicar la psicología de la educación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	11	Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	12	Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	13	Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

							D			
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	14 Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

									I				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  
CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
Modalidad Abierta y a Distancia  
ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA



Señor(a) Encuestado(a):

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual 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 las tareas que realiza a través de un *"Inventario de Tareas del Trabajo Docente"*.

La información que se obtenga, será de gran ayuda para:

\*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.

\*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

El tiempo aproximado que va a requerir para contestar estos dos apartados es de 30 minutos.

**A. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL  
DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UTPL**

**INDICACIONES:**

- > Marque con una X y/o complete en el recuadro según corresponda.
- > Su criterio es muy importante, para lograr el objetivo de esta investigación. Por favor, no deje ítems sin responder.

1. INDIQUE EL NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD:

--

2. COLOQUE EL NÚMERO TELEFÓNICO DE CONTACTO (DEL TITULADO-UTPL; casa o trabajo):

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

5. MARQUE CON UNA X EN EL TIPO DE SOSTENIMIENTO Y DE EDUCACIÓN DEL COLEGIO DONDE USTED OBTUVO EL BACHILLERATO:

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

--	--	--	--	--	--	--	--

  
 CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

6. INDIQUE EL NÚMERO DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OBTENIDOS (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica):

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno
<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>

7. MARQUE CON UNA X EN LA SITUACIÓN LABORAL EN LA QUE SE ENCUENTRA:

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/>
7.2	Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/>
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/>
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/>
7.5	No trabajo en la actualidad.	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/>

8. SI TRABAJA EN LA DOCENCIA, INDIQUE EL NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESIÓN:

9. EN CASO DE QUE USTED NO EJERZA LA DOCENCIA, INDIQUE LA RAZÓN:

10. ¿QUÉ OTROS TRABAJOS REALIZA Y REPRESENTAN UN INGRESO ECONÓMICO PARA SU HOGAR?:

**NOTA: A partir de la pregunta 11, si usted no trabaja en la docencia responda únicamente a las preguntas: 13, 14, 18 y 19**

11. DE ACUERDO CON SUS AÑOS DE SERVICIO DOCENTE, INDIQUE CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN CADA NIVEL DE FORMACIÓN

		AÑOS DE SERVICIO	NINGUNO
11.1	Educación Inicial		
11.2	Educación General Básica Elemental (2º, 3º, 4º años de EGB)		
11.3	Educación General Básica Media (5º, 6º, 7º años de EGB)		
11.4	Educación General Básica Superior (8º, 9º, 10º años de EGB)		
11.5	Bachillerato (1º, 2º, 3º)		
11.6	Bachillerato Técnico		
11.7	Instituto Tecnológico		
11.8	Superior (universidad)		
11.9	ONG's		
11.10	Enseñanza no formal (Academias, alfabetización, capacitaciones...)		





CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

18. CON SU TÍTULO PROFESIONAL DOCENTE, ¿CUÁL ES UNA OPCIÓN DE TRABAJO? Enumere las opciones del 1 al 12 (sin repetir la numeración) considerando el título profesional docente obtenido en la UTPL, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

18.1	Rector o Director	
18.2	Gerente de ONG	
18.3	Consultor Educativo	
18.4	Cargo burocrático	
18.5	Investigador Educativo	
18.6	Docente de Educación Básica	
18.7	Docente de Bachillerato	
18.8	Docente Universitario	
18.9	Terapia psicopedagógica	
18.10	Tareas dirigidas	
18.11	Supervisor Zonal del Ministerio de Educación	
18.12	Docente de Institutos Pedagógicos	

19. ¿QUÉ OTRA OPCIÓN DE TRABAJO PODRÍA USTED OBTENER CON SU TÍTULO DOCENTE Y QUE NO CONSTE ENTRE LAS ALTERNATIVAS DEL ÍTEM 17?

20. RESPONDA A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SIGUIENDO LA ESCALA DE SATISFACCIÓN PROPUESTA

ESCALA DE SATISFACCIÓN			
Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
4	3	2	1

Empleando la escala descrita, elija una sola opción para cada ítem, que describa la satisfacción actual en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título:

		1	2	3	4	
Satisfacción con	20.1	Los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia.				
	20.2	El progreso social gracias al ejercicio de la docencia.				
	20.3	El prestigio obtenido en el entorno laboral.				
	20.4	La posibilidad de ascensos laborales en la institución.				
	20.5	El salario docente acorde con las funciones realizadas.				
	20.6	La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula.				
	20.7	La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.				
	20.8	La realización y/o crecimiento personal.				



I

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	15 Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16 Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17 Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18 Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19 Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20 Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21 Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22 Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23 Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24 Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25 Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26 Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27 Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28 Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	29 Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30 Participar en Juntas de Profesores	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31 Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32 Ejercer funciones administrativas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33 Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34 Estudiar la realidad local y nacional	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35 Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36 Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37 Elaborar reglamentos internos de las comisiones	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38 Conocer y aplicar el Código de Convivencia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	39 Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40 Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41 Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42 Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43 Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
44 Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

						I					
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45 Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46 Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47 Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48 Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49 Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	50 Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	51 Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	52 Trabajar en proyectos curriculares en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	53 Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	f	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VII. FORMACIÓN	54 Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55 Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56 Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	57 Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	58 Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	g.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

## **Anexo 5: Entrevista semi estructurada- directivos**

**Señor(a) Encuestado(a):**

**Agradeceré contestar las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio y conocimiento.**

**La información que se obtenga será de gran ayuda para:**

**\*Obtener información para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación de la Carrera de Ciencias de la Educación**

### **Entrevista dirigida a los Directivos**

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 de utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

## Anexo 6: Evidencias fotográficas

Imagen 1: Licenciado Tandazo Calva Hugo



**Imagen 2:** Licenciada Tinitana Jiménez María del Cisne



**Imagen 3:** Licenciado Tacuri Troya Alonso Rene

