



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

### **TITULACIÓN DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

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

#### **TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Tirapé Castro, María Elizabeth.

**DIRECTORA:** Cevallos Carrión, Esterfilia Purificación, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magister.

Purificación Esterfília Cevallos Carrión.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por Tirapé Castro María Elizabeth; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, abril de 2014

F: .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Tirapé Castro María Elizabeth, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, de la titulación en Ciencias de la Educación, siendo la Magister Purificación Esterfília Cevallos Carrión, directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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”

Firma: .....

Autora: Tirapé Castro María Elizabeth

Cédula: 0104510201

## **DEDICATORIA**

Sin lugar a dudas agradezco a mi Padre Celestial, por haberme dado la oportunidad de nacer en un hogar lleno de amor y apoyo, con una familia que siempre ha estado a mi lado para ayudarme a levantar cuando lo he necesitado, dándome las fuerzas necesarias para seguir adelante; a mi padre y mi madre de quienes he seguido su ejemplo de lucha; a mi hermano y consejero a quien amo; pero sobre todo a mi hermosa hija María Fernanda, quien ha sido la razón por la cual he dedicado el esfuerzo de cada día.

María Elizabeth Tirapé Castro.

## **AGRADECIMIENTO**

Todo mi agradecimiento a quienes han hecho posible que pueda culminar con esta meta de alcanzar mi objetivo: familia y amigos. En especial a la Magister Esterfilia Cevallos Carrión y Magister Verónica Sánchez, quienes han sido la guía en este campo tan complejo y a la vez tan apasionante como lo es la Investigación.

Agradezco, además, a todas las personas que colaboraron directa e indirectamente con este estudio, mencionarlos a todas es imposible, así como también resulta imposible no destacar la colaboración de los titulados y directivos encuestados, para quienes también dejo constancia de mis sinceros agradecimientos.

María Elizabeth Tirapé Castro

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1. Síntesis del material bibliográfico	7
2. Metodología	28
2.1 Diseño de la investigación	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	30
2.3 Preguntas de investigación	30
2.4 Contexto	31
2.5 Población y muestra	31
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	34
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	34
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales	35
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta	35
3.1.1.1 Ubicación geográfica	35
3.1.1.2 Edad	36
3.1.1.3 Sexo	37
3.1.2. Características académicas de los titulados	38
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato	38
3.1.2.2 Tipo de educación	39
3.1.2.3. Nivele de estudios alcanzados	40
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	41

3.1.3.1.	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación	41
3.1.3.2.	Número de establecimientos en lo que trabaja el titulado	41
3.1.3.3.	Cargo actual que ocupa en el ámbito aboral	42
3.1.3.4.	Características del trabajo actual	43
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	45
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador	45
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	46
3.3.	Valoración docente de la profesión	46
3.3.1.	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado	46
3.4.	Satisfacción docente	48
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados	50
3.5.1.	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	50
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado	57
3.5.3.	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	60
3.5.4.	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	64
3.5.5.	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	68
3.5.6.	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	73
3.5.7.	Actividades de formación que ejecuta el titulado	76
4.	Conclusiones y recomendaciones	80
4.1.	Conclusiones	81

4.2. Recomendaciones	82
5. Propuesta de intervención	83
Tema	84
5.1 Justificación	84
5.2 Objetivos	85
5.3 Metodología:	85
5.3.1. Análisis de involucrados	85
5.3.2. Análisis de problema	87
5.3.3. Análisis de objetivos	87
5.3.4. Análisis de estrategias	88
5.4 Plan de acción	88
5.4.1. Matriz del marco lógico	89
5.5 Resultados esperados	90
5.6 Bibliografía de la propuesta	90
6. Bibliografía	92
7. Anexos	95



## RESUMEN

La investigación titulada “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica”, ha permitido realizar el diagnóstico de la situación de trabajo de los profesionales que obtuvieron su título universitario entre los años 2007 a 2012, desde su visión personal y de sus empleadores. Se contó con la participación de 8 titulados y 7 directivos institucionales de los cantones: Cuenca, Gualaceo, Girón, Paute y Nabón, de la provincia del Azuay. En la investigación se han usado los métodos: descriptivo, analítico y estadístico; los instrumentos de investigación como encuestas, entrevistas e inventario de tareas, para determinar las características de los titulados. Los objetivos y las preguntas de investigación han sido debidamente alcanzados y respondidos. Se ha diseñado una propuesta de intervención educativa que busca mejorar las competencias profesionales de los docentes en lo relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como recurso didáctico para las clases. Se concluye que los titulados en Ciencias de la Educación están desarrollando su trabajo con relativo acierto.

**PALABRAS CLAVE:** Intervención educativa, satisfacción, aprendizaje, capacitación, tecnologías.

## **ABSTRACT**

Research entitled "Proposal of educational intervention from the case study in the Bachelor's degree in science of education, mention basic education", has led to the diagnosis of the situation of work of practitioners who obtained their university degree between the years 2007 to 2012, from his personal vision and their employers. He was counted with the participation of institutional management graduates and 7 cantons 8: Cuenca, Gualaceo, Giron, Paute and Nabon, in the province of Azuay. Research methods have been used: descriptive, analytical and statistical; research instruments such as surveys, interviews and inventory of tasks, to determine the characteristics of graduates. The objectives and the research questions have been properly reached and responded. A proposal of educational intervention that seeks to enhance the professional skills of teachers with regard to the use of the technologies of information and communication as a teaching resource for classes has been designed. It is concluded that graduates in Education Sciences are developing their work with relative success.

KEY words: Educative intervention, satisfaction, learning, training, technologies.

## INTRODUCCION

La investigación desarrollada buscó captar el nivel de satisfacción de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, para distinguir si esta es la misma satisfacción que tienen los empleadores. Al evidenciar como éste ha sido capaz de adaptarse a los cambios que se han venido dando en estos últimos años. Mediante esta investigación queda demostrado que los estudiantes que obtuvieron su título de pregrado en la modalidad a Distancia, tienen las mismas oportunidades de conseguir trabajo en el mundo laboral, como los titulados en una modalidad presencial.

El tema desarrollado consistió en realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos, en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, tomando en consideración las características del trabajo que se encuentran desempeñando.

Este informe se encuentra estructurado por los siguientes elementos: Resumen, donde se presenta, de manera sucinta, el contenido de todo el trabajo. Introducción, que trata de una presentación muy sucinta y concreta del contenido de la investigación, en cuyo cuerpo se hace constar el tema desarrollado, una breve explicación de los capítulos, la importancia que tiene la investigación para la institución y sus involucrados, cómo se dio respuesta al problema planteado, el logro de los objetivos, las facilidades e inconvenientes encontrados y la metodología utilizada. En la Metodología se alude al diseño de la investigación, procedimiento, métodos, técnicas e instrumentos, preguntas de investigación, contexto, población y muestra, recursos utilizados y el proceso seguido para la aplicación de los instrumentos. En la Síntesis teórica del material bibliográfico se hacen constar diez artículos que conforman el marco teórico, de los cuales siete fueron dispuestos por la Universidad y tres seleccionados por la autora del trabajo. Interpretación, análisis y discusión de resultados, que contiene las tablas y gráficos estadísticos, con sus interpretaciones. Las conclusiones y recomendaciones, redactadas a partir de los resultados alcanzados. Como punto culminante del trabajo realizado, se hace constar la propuesta de intervención educativa, surgida como respuesta a una de las debilidades encontradas, la misma que es factible de concretarla porque se trata de un tema de singular importancia para los docentes y muy viable para aplicarla en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos.

Se presume que la Universidad Técnica Particular de Loja podrá utilizar los resultados de la presente investigación para profundizar en sus estudios y tal vez con el fin de elaborar propuestas que permita conocer y mejorar el proceso de inserción laboral de los docentes, ya que muchos de ellos han obtenido su título profesional en este prestigioso centro de estudios, o para incluir esta temática en los procesos de formación de los maestros que estudian en ella.

Los resultados del estudio desarrollado pueden ser útiles tanto para los titulados como para los directivos institucionales, quienes utilizarían los resultados para analizar tanto los aspectos positivos como negativos encontrados y a partir de ellos emprender con procesos de cambio y mejoramiento de la gestión de docente e institucional. A la autora, el trabajo realizado le otorga importantes beneficios, debido a que con su realización ha llegado a conocer con mayor profundidad sobre un tema interesante y pertinente para el tiempo actual, en el que la educación ecuatoriana se encuentra afectada por una serie de cambios legales y administrativos. De igual manera, con su concreción ha llegado a alcanzar el título universitario de pregrado, como punto culminante de los estudios realizados.

La problemática planteada con respecto a la investigación bibliográfica, de campo y el criterio, reflexión y aporte experiencial de la investigadora fue respondida en tres instancias: mediante el estudio de los artículos teóricos propuestos por la Universidad, a través de la aplicación de los instrumentos de investigación a docentes y sus empleadores y con el análisis de los resultados alcanzados.

El estudio realizado ha permitido alcanzar el objetivo general de la investigación planteado para realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja, el cual se ha llegado a concretar a través de los objetivos específicos, que se incluyen a continuación:

Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados empleadores. Este objetivo ha sido conseguido con la aplicación de encuestas a titulados y empleadores y el correspondiente análisis de los resultados.

Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Este objetivo ha sido

alcanzado con el análisis de los resultados de la investigación de campo, donde participaron titulados y empleadores.

Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de los empleadores. Este objetivo ha sido conseguido también con el producto de la información recogida a través de los instrumentos de investigación.

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. Este objetivo fue alcanzado con los resultados de las encuestas aplicadas a quienes contestaron las encuestas y el inventario de tareas.

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. Tal como ha sucedido con los casos anteriores, los resultados cuantitativos de la investigación realizada hicieron posible alcanzar también este objetivo específico.

Se ha contado con el apoyo sincero, decidido y voluntario de los directivos y docentes de las instituciones educativas, quienes jamás se negaron a colaborar. En el trabajo realizado se utilizaron recursos y materiales como: computadora, cámara fotográfica, impresora, libros para consulta, Internet, copias de documentos, suministros de escritorio, aportes económicos que fueron cubiertos y asumidos por la autora del trabajo.

Sin embargo de lo indicado, la carencia de documentos y fuentes de consulta sobre el tema de estudio y de datos referidos a la realidad de la educación ecuatoriana, pueden considerarse como elementos negativos que produjeron dificultades para el proceso investigativo. De igual forma, la información proveniente de fuentes bibliográficas y realidades con datos de otros países, con características diferentes, dificultaron el estudio. A pesar de todo, con voluntad, actitud positiva y gran esfuerzo se ha trabajado hasta terminar con la elaboración del presente informe.

En lo que se refiere a la metodología utilizada, es posible afirmar que al tratarse de un sistema educativo que se concreta a Distancia, se ha tenido que recurrir de manera constante al EVA, lugar donde se ha encontrado siempre la asesoría necesaria. Con la información proporcionada por este entorno virtual se han ido desarrollando todas las actividades, desde el comienzo hasta el final de la investigación.

Sin embargo, ha sido necesario también asistir a las asesorías presenciales, realizar llamadas telefónicas y consultas mediante correo electrónico a la docente Tutora, quien siempre ha estado dispuesta a prestar su ayuda y responder a las inquietudes personales. Luego del desarrollo del marco teórico, se procedió a aplicar los instrumentos de investigación, cuyos resultados fueron tabulados y analizados para establecer las conclusiones con las correspondientes recomendaciones, que sirvieron como punto referencial para el diseño de la propuesta de intervención educativa.

## **1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

### 1.1. **Inserción Laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias** (Weler, 2006).

Este estudio es el resultado de un proyecto llamado “Integración de jóvenes al mercado laboral” llevado a cabo entre los años 2003 a 2005, con jóvenes de cinco países de América Latina. En este artículo se analizan algunos problemas presentes en la inserción laboral de los jóvenes, debido a la gran heterogeneidad de las multitudes juveniles.

El estudio indica que los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal, pero así mismo tienen más dificultades de inserción laboral. La causa de este problema no es que haya demasiados jóvenes con altos niveles académicos, más bien la demanda laboral está dirigida hacia el personal más calificado o con más experiencia en el mercado de trabajo, además la expansión económica o los nichos de trabajo son escasos, el mercado laboral no ha crecido en la manera como los jóvenes profesionales, debido a la decreciente economía de los países, como consecuencia han aumentado las tasas de desempleo. Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción laboral de los jóvenes. Aun así, el mismo nivel de educación formal hoy en día no garantiza el acceso al mismo tipo de ocupación que décadas atrás.

Se observa la tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias frecuentemente frustrantes con empleos concretos. Para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo la piedra angular para el desarrollo de su identidad personal, sin embargo en el mercado laboral hay numerosos obstáculos que cruzan los nuevos profesionales al no contar con experiencias laborales tales como: bajos ingresos, malos tratos, acosos sexuales, amenazas de despido, entre otros; todos estos factores afectan debido al desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral, esto sumado al incumplimiento de las leyes y de los derechos laborales que tienen, permiten el abuso de los empleadores. Por tal motivo es importante acercarlos tempranamente al mundo laboral en el cual se debería incluir la información correspondiente a sus derechos y obligaciones para con sus empleadores. En general facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes desarrollar expectativas realistas y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudaría a satisfacer estas expectativas.

Las mujeres están desarrollando cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar, el empleo juega un papel importante. Sin embargo, lamentablemente se enfrentan a problemas espaciales de inserción laboral, siendo éste especialmente grave para mujeres con educación formal baja, quienes cuentan con hay muy pocas oportunidades de empleo.

La creciente importancia de la combinación de trabajo y estudio puede crear reacciones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, por las largas horas de jornada laboral que restringe la capacidad de aprendizaje, por otra parte, muchos jóvenes lo ven como una oportunidad para comenzar en la incursión laboral para así lograr la experiencia solicitada por el empleador. Al momento de obtener un título de educación superior, desarrollarán estrategias laborales individuales y generarán autoestima.

Existe un interés creciente de jóvenes por la independencia laboral y la participación en micro y pequeñas empresas, para esto hay elevados obstáculos y riesgos de fracaso, esto no significa que los emprendimientos juveniles no sean una alternativa interesante, sin embargo no parece serlo en forma masiva sobre todo si se aspira a ingresos decentes y estabilidad mínima. Lo que si merece un gran apoyo es la inducción de competencias para una actitud emprendedora para formar a ciudadanos más autónomos.

Los jóvenes enfrentan tensiones entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante, se percibe procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, los empleadores no aceptan ciertas expresiones que ellos consideran que pueden afectar la presentación de su empresa y por tanto sus ingresos económicos, hay muchas cosas que los jóvenes desconocen con respecto a la búsqueda de trabajo. Una capacitación en esta área puede ser una inversión eficiente para mejorar las perspectivas de inserción laboral para jóvenes que poseen las calificaciones requeridas para un puesto específico.

Las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima e ingresos es algo que causa tensión en los jóvenes, sobre todo para aquellos que tienen sus familias, en este caso, ven al mercado laboral como un elemento que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables.

## **1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España** (Aneca, 2009).

En el presente informe se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios en España a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral. Los titulados han señalado la gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria. Este no es un tema fácil, ya que los jóvenes españoles afirman que la inserción laboral en el mercado es más complicado en la actualidad, con relación a lo que vivieron las generaciones anteriores. Los elementos que producen esta brecha entre la universidad y el mercado laboral constituyen: el constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados, la elevada edad con que se acaba los estudios, el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada.

Los titulados demuestran poca valoración por la formación recibida, esto se apoya fundamentalmente en la escasa utilidad de los estudios para lograr una buena inserción en el mercado laboral. Un factor que ratifica esta situación constituye la concepción elitista que se percibe en este caso, ya que esta lógica corresponde a una situación del pasado, en el que la universidad supuso un medio de promoción y movilidad social ascendente; esta concepción hace que los titulados universitarios al momento de la inserción laboral se encuentren con la dura realidad y se den dichas decepciones. Relacionados con este deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demora de logros de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales, dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal, provocando en los titulados un sentimiento de miedo temor e inhibición.

Como consecuencia de todo lo anterior, se puede indicar que los titulados universitarios valoran o reconocen los diferentes factores y estrategias que interviene en la inserción al mercado laboral, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia, no sólo los contactos con los que se dispone, si no la actitud con la que se busca un empleo; es fundamental el carácter y personalidad que se posee, la manera como venda su imagen al empleador es como se ve a sí mismo.

La mayoría de los titulados universitarios expresa una valoración negativa de la universidad y en general de los estudios superiores; se considera que la formación apenas interviene en la inserción laboral, hay muchos factores que indican el porqué de esta desafección como por ejemplo: la creencia en la irrelevancia del expediente

académico para la búsqueda de empleo, la consideración de que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del mismo trabajo, la experiencia laboral se adquiere dentro del mundo laboral; en las aulas se consiguen los conocimientos pero en donde se los pone en práctica es en el mundo laboral, es por esto que cuando los titulados recién ingresan al mundo laboral esperan que todo sea como se trató en las clases; sin embargo, al la hora de poner los conocimientos en práctica, se llevan fuertes decepciones, por lo que creen que en la universidad no se les enseñó lo que realmente necesitaban saber.

Hay una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo. A pesar de lo difícil que pueda parecer cumplir con estas demandas, el mercado laboral beneficia a los más capacitados, ya que cumplir con las necesidades que se exigen, hace que los nuevos profesionales sean más competitivos y estén más preparados para cualquier reto. Las postulaciones laborales en el extranjero están respaldadas bajo fórmulas de becas, instancias de investigaciones postdoctorales, que llegan a ser factores claves para la inserción laboral, con lo que los postulantes mantienen una actitud menos temerosa, gracias a los conocimientos de una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como las habilidades relacionales y multiculturales.

Se han detectado entre los titulados universitarios modificaciones con respecto al papel que representa el trabajo. La primera es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal en relación con el papel que juega el ocio y el tiempo libre. La segunda modificación se refiere a la jerarquía que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia, es decir las mujeres son más independientes al momento que cuentan con su propio trabajo, esto supone un cambio importante en los roles tradicionales en relación con el trabajo, pero al mismo tiempo conduce a la aparición de un conflicto entre familia y trabajo, al que se vinculan dificultades específicas de inserción laboral. Se podría decir, en conclusión, que tanto en el continente europeo como en el americano se presentan problemas similares en el campo de la inserción laboral de los nuevos titulados universitarios.

### 1.3. **Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad** (Rodríguez, 2004).

Sustentado en un amplio conjunto de evidencias teóricas y prácticas y en una cuidadosa evaluación de las experiencias desplegadas, este artículo se refiere algunos aspectos relevantes sobre el tema de la realidad juvenil que está compuesta por una amplia y variada gama de situaciones específicas, que deben ser tenidas centralmente en cuenta al momento de diseñar programas y proyectos.

El desempleo juvenil es un grave problema de muy difícil restitución si no se atacan las causas estructurales que lo determinan. El tema del desempleo juvenil preocupa crecientemente en la región, sobre todo por los vínculos que muchas veces, en forma simplista, se establecen entre éste y la violencia creciente en la mayor parte de las ciudades latinoamericanas. Sin embargo, el fenómeno no es nuevo, ni se relaciona con las coyunturas de crisis en particular. En todo caso, se trata de un fenómeno netamente estructural, que no admite simplificaciones y que resulta sumamente difícil de encarar desde las políticas públicas.

Hay dos problemas principales específicos que deben enfrentarse que constituyen: la falta de capacitación y la falta de experiencia. Entre estos, la más marcada es la falta de experiencia, ya que no se prepara al alumnado para poder desempeñar su nuevo rol en el mercado laboral.

Gran parte de la población de recursos económicos bajos son afectados con este fenómeno, puesto que se presentan discriminaciones al momento en el que el empleador toma la decisión de aceptar al nuevo empleado. Para que haya un cambio en este sector se debería implementar nuevos programas de capacitación laboral para la inserción de jóvenes en el mercado laboral.

Desde comienzos de los noventa se están desarrollando varios programas con un enfoque diferente, especialmente en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú, Uruguay y Venezuela, con el respaldo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Algunas características básicas comunes son: están focalizados en jóvenes excluidos, provenientes de hogares de escasos recursos, que cuentan con escasos niveles de capital social y en general son desertores del sistema educativo; la implementación se realiza a partir de la contratación competitiva de cursos mediante mejoras a las que acceden instituciones de capacitación, públicas y privadas.

El Estado se reserva el cumplimiento de roles ligados al diseño, supervisión y la evaluación. Las principales opciones en el diseño de programas, parecen estar referidas a la focalización, a las metodologías y estrategias, a la cobertura que se espera desplegar y al uso de los recursos disponibles.

Los principales desafíos que se presentan en el desarrollo de estos programas se ubican en cuatro planos centrales: asumir la transición juvenil como una regla de juego fundamental; incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; articular más y mejor la cultura juvenil y la cultura escolar; fomentar con enfoques renovados y pertinentes los emprendimientos juveniles.

La inserción social de los jóvenes, que asume a la transición como desafío, conduce a establecer que se está evidenciando la existencia de un espacio de transición, entre el momento en que estos terminan su etapa de educación para salir al mercado de trabajo, y el momento en que alcanzan cierta consolidación ocupacional que les permite afrontar con una razonable dotación de competencias las exigencias e incertidumbres de los mercados de trabajo.

Se trata un espacio caracterizado por la diversidad, la inestabilidad y la precariedad de las experiencias laborales, no sólo por la naturaleza exploratoria de la mentalidad juvenil, sino también por la inestabilidad estructural del empleo en el mercado de trabajo. Por la razón señalada es preciso trabajar en el desarrollo de competencias transversales, la provisión de habilidades específicas de una familia ocupacional, la promoción del espíritu empresarial, la capacitación en principios y técnicas gerenciales básicas.

Esta oferta es transición formativa y su objeto es lograr en el joven una buena afirmación ocupacional. Para ello, hay cuatro momentos nítidamente diferentes: (a) cuando los jóvenes aún están en el sistema educativo; (b) cuando salen de este sistema e ingresan a la fuerza de trabajo en busca de su primer empleo; (c) cuando se encuentran ocupados en actividades informales de muy baja productividad y - o en situación de desempleo crónico; y (d) cuando han logrado una afirmación ocupacional y requieren ser integrados a cadenas de formación continuada para mejorar sus activos y su inserción laboral.

#### 1.4. **La Inserción profesional de los docentes** (Avalos, 2009).

El estudio realizado permite asegurar que existe una larga tradición de análisis referidos al trabajo de los profesores en sus primeros años de enseñanza, con lo que se podría asegurar que ya se ha tocado todo sobre el tema. Sin embargo, esto no es así. Si bien la enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente joven, esta actividad sufre constantes modificaciones a causa de la continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales culturales.

Resulta relevante realizar estudios comparados de la iniciación de la docencia, esto con el fin de entender no sólo la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares, sino también los temas comunes que los atraviesan y poder sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global.

La inserción docente toma importancia en los años ochenta. Los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. En la actualidad, el centro de atención de los estudios se ha ido ampliando al reconocer que no es exactamente lo mismo ser profesor nuevo en un sistema educacional que en otro, o en un tipo de cultura escolar que en otra.

Se ha determinado la existencia de escenarios para describir el efecto en la vida y el trabajo de los profesores noveles, de distintas configuraciones, producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores, condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional y las experiencias aportadas por la formación docente inicial.

En cuanto a la política del mercado, es posible indicar que la introducción de exámenes nacionales, con resultados públicos y que la prensa haya transformado en ranking a los centros escolares, ha favorecido la segmentación de las escuelas y de sus profesores, sobre la base del capital socio – cultural de los alumnos. Aunque estadísticamente se ha demostrado que las escuelas privadas, que reciben subsidio estatal, no son necesariamente mejores que las municipales o públicas que atienden a grupos socio económicos bajos. Los profesores de estas escuelas municipales son los únicos sujetos a un proceso de evaluación docente, estos a su vez son considerados con un rendimiento menor.

La desvalorización de la profesión docente es un tema que tiene siglos de vigencia, aunque en algunos momentos las referencias a los maestros son positivas acentuando la misión que cumplen como actores principales de la educación; pero al contrario, en muchas ocasiones, tanto las autoridades como los medios públicos acostumbran a desvalorizar la acción de los docentes, poniendo en tela de duda el trabajo que realizan.

Resulta evidente que tanto para los profesores que han terminado sus estudios y buscan trabajo, como para aquellos que consideran a la docencia como una posible profesión, tales mensajes públicos operan con un efecto negativo y detractor del interés en la docencia, sea cual sea el fundamento de las opiniones vertidas.

En cuanto a la construcción de la identidad profesional, Castells (1997) argumenta 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. Esta descripción permite entender la identidad profesional docente como un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo.

En este proceso, los referentes son otros profesionales, los alumnos a los que se enseña, la tarea misma de enseñanza y el contexto social y educativo del centro de inserción profesional. El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro – política, los profesores reconfiguran los diversos componentes de su tarea profesional y la forma como los interpretan.

La importancia de la identidad profesional y la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción, sugiere la necesidad de contar con políticas públicas dirigidas a inducir al docente nuevo en su trabajo.

Los países con menos recursos no están en condiciones de rebajar la carga laboral docente de quien comienza a enseñar o de asignar un mentor para ellos. Aun cuando fuera posible establecer formas de acompañamiento, no siempre es posible crear una nueva categoría de personas, con estas capacidades, de asignarles la responsabilidad de supervisar y guiar el trabajo de un joven profesional.

### 1.5. **Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente** (Vaillant, 2009).

En este estudio se asegura que en el contexto de Latinoamérica se evidencian diferencias entre los sistemas escolares de diversos países y que los resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Primaria y Educación Secundaria Inferior son globalmente poco satisfactorios. Las evaluaciones nacionales muestran que un porcentaje importante de los estudiantes de América Latina no alcanza el nivel de desempeño mínimo determinado para su grado. Tanto la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos. Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la aplicación e implementación de procesos de enseñanza aprendizajes pertinentes y relevantes.

Las reformas educativas se caracterizan por la introducción de cambios institucionales: por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados, que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

Los ministerios de educación constituyen por lo general los empleadores más importantes que tiene un país y los profesores no componen una categoría profesional homogénea sino diversa; además, se presentan lagunas cualitativas dentro del cuerpo docente.

La construcción de la identidad profesional se inicia en las etapas estudiantiles, continúa en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esta entidad no surge automáticamente, como resultado de un título profesional; por el contrario, es precioso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja, que conduce a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente. Las identidades docentes pueden ser entendidas como un conjunto heterogéneo de representaciones.

La idea de que la sociedad subestima a los maestros ha sido tema de muchos y variados estudios: Además los propios docentes parecen estar convencidos de que es así, muchos son los maestros en Latinoamérica que están desilusionados y no falta quienes afirman que abandonarían la profesión si surgiese otra oportunidad.

Para nadie es desconocido que tanto en tiempos pasados como en la actualidad, se han evidenciado declaraciones de diversos actores sociales, recogidos por la prensa y tratado en diversos estudios, que se refieren a reiterar la importancia de la educación y de los maestros; pero al mismo tiempo no parecen darles la apreciación necesaria para que estos tengan la moral en alto. Las expectativas son grandes pero la valoración escasa. Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad más aun su prestigio social, con respecto a esto los propios maestros sienten que su profesión no es suficientemente valorada.

En el estudio se indica que los futuros docentes traen consigo una serie de creencias e imágenes que influyen en la forma como se enfrentan a la compleja tarea en el aula, esos saberes se adquieren durante la vida escolar, los docentes desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza a partir de ese tan prolongado periodo de observación en el momento que ellos son estudiantes.

Quienes estudian para ser profesores no tienen conciencia de lo que conocen, ni de cómo y por qué conocen; la carrera docente se caracterizan por un bajo prestigio; con demasiado énfasis en el método, basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos; clases multiculturales, resolución de conflictos. Ese déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación.

La fase de inserción a la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto que tiene sus propias peculiaridades. La inserción a la docencia se desenvuelve en un período de tensiones y aprendizajes intensivos, en contextos generalmente desconocidos, durante la cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Para la inserción es necesario lograr reformas significativas ante todo sustentables en las prácticas profesionales y culturas de trabajo.

#### 1.6. **Investigación acerca de la formación docente: un estado de arte en los noventa** (Mesina, 1999).

Las referencias a la investigación de la formación docente necesitan ser contextualizadas respecto de dos campos: la investigación educacional y la formación docente. Sin embargo, en América Latina la práctica de la formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. Por un lado los centros de formación continúan prediciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes que se preparan para los docentes llegan con trayectorias igualmente tradicionales, en las reformas la participación de los profesores se ha restringido al papel de ejecutores de políticas; consecuentemente, la formación docente sigue siendo una imposición antes que un espacio propio. Es importante destacar que la formación docente hace referencia a una función o tarea de la educación cada vez más articulada con procesos de investigación – acción.

En los últimos años la lógica de mercado se ha ceñido da la investigación educacional algunos autores han denunciado esta situación, que reduce la investigación a un intercambio de conocimientos triviales relacionados con incentivos salariales de carrera docente, “No nos obligan a investigar” afirman algunos docentes y funcionarios de las universidades. “Nos sentimos atosigados” cuando se les exhorta a diseñar proyectos de mejoramiento educativo o proyectos institucionales de escuela sin contar con los resultados mínimos.

Parece evidente que la investigación y la práctica pedagógica siguen desvinculadas y que la lógica de mercado ahoga los intentos de sistematizar la práctica, producir teoría y orientar la practica desde los nuevos descubrimientos, pero no es menos cierto que se ha creado un espacio de investigación educacional que ha realizado significativos aportes a la teoría y a la práctica de la educación.

Igualmente, las investigaciones acerca de la formación docente han permitido alterar algunas opiniones que buscaban la hegemonía en el ámbito de los educadores y en la opinión pública, en este sentido, las investigaciones han contribuido al fortalecer la profesión docente y la capacidad política y epistemológica del trabajo de los profesores.

El predominio de las investigaciones sobre la formación docente inicial puede ser leído como coherente con una manera de abordar la formación. Lo que cuenta es la llamada formación Inicial, que se recibe al principio y de una vez para siempre. Las

investigaciones dan cuenta de los climas institucionales y de los estilos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones de formación inicial. Estudios realizados en países y en momentos distintos coinciden respecto de estilos escolarizados donde el profesor sigue siendo el eje del proceso y se establece un vínculo de dependencia entre profesor y estudiante.

La formación docente inicial de los maestros de educación básica sigue caminos diferentes a los de la formación inicial de los profesores de nivel medio, no existe un subsistema de formación docente donde se articule la preparación de profesores para los distintos niveles del sistema educativo y la formación inicial continúa. Sin duda el riesgo de estas investigaciones es que pueden legitimar aquello mismo que aspiran a manifestar, en efecto se puede conjeturar que las características diferenciarias de los estudiantes para profesores son los síntomas de una crisis profunda de la profesión docente, en consecuencia, si se pasara del estudio de los síntomas al del conflicto total que se hace presente, se podría pensar de otra manera tanto la situación actual como los escenarios alternativos.

Un punto explorado en el campo de la investigación de la formación docente es el saber pedagógico de los propios formadores, esta carencia va de la mano de la ausencia de políticas de formación de formadores y de la propia tendencia de estos a comprender el problema de la formación como “algo” extremo a sí mismo y referida a las conductas de entrada de los estudiantes para profesor, las condiciones institucionales, las deficiencias del currículo de la formación la falta de recursos, etc.

El problema de la formación docente en América Latina, de acuerdo con las investigaciones encontradas, es en mayor grado en tipo y no la ausencia de formación; en efecto persiste una cultura escolar donde se sigue buscando la transmisión y no la construcción de conocimientos. De este modo el problema se traslada desde los profesores al estilo de enseñanza y aprendizaje, a las modalidades de gestión y al tipo de cultura institucional. Al mismo tiempo, se conjetura que el problema de la investigación acerca de la formación docente radica en la dificultad para ir de la práctica a la teoría y viceversa, una investigación que se centra en la formación docente sin intercambiar saberes con investigaciones sobre la profesión docente y la constitución del sujeto docente.

**1.7. El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior en el mercado de trabajo en España (Alonso, 2009).**

Resulta oportuno hablar con respecto a la reforma universitaria en relación a la incorporación de los titulados universitarios al mercado laboral. Así de un lado, el plano ideológico - moral y el plano instrumental.

El primero de los planos, el ideológico – moral aparentemente toma como esfuerzo un protagonismo importante en la discusión. En términos generales, el punto de partida común entre las perspectivas que se vienen analizando, la analítica y la cotidiana, es el de un mercado laboral creciente en complejidad, donde el empleo de calidad es visto como un recurso escaso. Es este sentido, coinciden en apuntar la distancia existente entre la formación universitaria y los requerimientos del mercado laboral actual. De ahí que se abogue por un mayor ajuste entre educación superior y mercado laboral.

A esta concepción que se observa el trabajador calificado como un recurso escaso se suma, aunque no desde un punto de mira tan marcadamente global, el discurso cotidiano de los empleadores. Estos guardan cierto paralelismo con la perspectiva analítica en tres aspectos fundamentales. En primer lugar la preponderancia de una competitividad económica ineludible a la que hace frente; en segundo, a necesidad del aprendizaje de aspectos esenciales en el momento actual que no han aparecido tradicionalmente ligados a la educación superior y en tercer lugar, el papel esencial otorgado a la responsabilidad individual del titulado con respecto al éxito de su empleabilidad.

Sin duda uno de los actores más relevantes en este escenario es el profesor y su preparación para afrontar el nuevo modelo que se plantea. El dilema se expone en términos de cómo una persona que se ha dedicado y dedica únicamente a la docencia universitaria, será capaz de transmitir los conocimientos, destrezas y valores que los futuros titulados universitarios, requiere un mercado laboral externo a la universidad.

Algunos empleadores consideran que el titulado universitario actual pertenece a una generación privilegiada que, lejos de contar con una orientación ética ante el trabajo presidido por el esfuerzo, la dedicación y el compromiso, está en una permanente búsqueda del atajo hacia el éxito, ajena a las exigencias de la realidad que ellos afirman vivir.

Este panorama es descrito desde el punto de vista de los titulados universitarios, pero con matices bien diferenciadas. Al igual que en el caso anterior, éstos contemplan el empleo de calidad como un recurso escaso. Su condición de titulados universitarios no constituye una categoría como para diferenciarles de una “masa” que vive en precariedad laboral, necesitan distinguirse de algún modo para conseguir el éxito en el trabajo. Debido a este panorama se aprecia un resentimiento y desencanto de los titulados en cuanto a una situación de inmadurez estructural o precariedad laboral a la que se ven abocados, una desmotivación y desconfianza palpables sobre su capacidad de maniobra en la cadena de responsabilidad y en ciertos casos, una postergación, a la espera de un mejor momento, en la asunción de un papel adulto que tal vez no puedan llegar a poder cumplir con garantías.

A pesar de los esfuerzos empleados, el objetivo de lograr una transparencia que incentive, entre otras cuestiones la movilidad de los titulados o la revalorización de la educación superior en la sociedad, puede quedar frustrado en su consecución, si no se atiende a involucrar intensivamente a todos los agentes afectados por el proceso de reforma.

Ni titulados, ni empleadores hablan de competencias y sus contextos de trabajo habituales del mismo modo que lo hace la perspectiva analítica, más bien sintetizan los aspectos que requiere el mercado en elementos más fácilmente observables. La capacitación en destrezas y competencias de los titulados por parte de los empleadores ha sido un asunto problemático, estar respaldados por un tipo de título ha tomado protagonismo, relegando a un segundo plano las destrezas y competencias, estas mismas dificultades son compartidas por los titulados los cuales al momento de acceder a un empleo no encuentran oportunidades para demostrar sus destrezas y habilidades.

Así, tanto la urgencia de la competitividad en la economía mundial, como la mayor dificultad a la hora de abordar en su concreción herramienta que atiendan a temas sociales movidos por lógicas bien diferentes a las económicas, podrían ser dos razones que explicarían este desfase.

### 1.8. **Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador** (León, 2004).

La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un país con igualdad de oportunidades para el acceso al mercado de trabajo para todos los jóvenes. El objetivo central de las políticas de inserción laboral es el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Todos los jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. El derecho al empleo está indivisiblemente asociado a otros derechos como la educación, alimentación, nutrición y salud. Esto implica que las políticas tendrán un enfoque integrado e integral. Los jóvenes del país tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los jóvenes vulnerables y socialmente excluidos.

Las políticas deben promover el logro de los mejores resultados, en términos de cobertura, calidad y equidad, mediante el uso óptimo de los recursos. Todas las personas y actores tienen derecho a participar, realizar y demandar el ejercicio de sus derechos. La participación social es la clave para lograr el cambio institucional que demanda el progreso de la población y para dotar de sostenibilidad a las políticas. Todos los actores del proceso tienen deberes y obligaciones, sobre los cuales son responsables y deberán rendir cuentas de una manera transparente. En particular, el estado ecuatoriano tiene el deber de respetar proteger y satisfacer el derecho de empleo.

Con respecto a la conferencia internacional sobre la población y desarrollo se resalta: “Alentar a los niños y jóvenes, en particular las jóvenes, a que continúen sus estudios a fin de que estén preparados para una vida mejor, de aumentar su capacidad humana y de impedir los matrimonios a edad muy temprana y los nacimientos de gran riesgo y de reducir la consiguiente mortalidad y morbilidad.”

“Los gobiernos deberían formular programas de capacitación y empleo con el activo apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. Se deberá

considerar primordial atender a las necesidades básicas de los jóvenes y mejorar su calidad de vida y aumentar su contribución al desarrollo sostenible.”

En el artículo 35 de la constitución de la República del Ecuador se sostiene: “ 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.” El Art. 66 indica: “La educación prepara a los ciudadanos para el trabajo y para reproducir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurará a los estudiantes practicas extracurriculares que estimulen el ejercicio a la producción de artesanías, oficio e industrias.”

Para los programas de capacitación laboral, la inserción de los jóvenes en el mercado laboral se refiere a que estos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demandan el mercado y la experiencia laboral.

En adición, la falta y la asimetría de información en el mercado laboral determinan que priman los contactos o “palancas” como medio para conseguir trabajo, dificultando aún más la búsqueda de un empleo a los grupos en desventaja. En tal virtud, es necesario ampliar y mejorar la disponibilidad de información sobre la oferta y la demanda laboral.

El objetivo principal es ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los jóvenes con bajos niveles de educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral y mejorar su productividad mediante la calificación para el trabajo y e intermediación laboral. Se proponen dos componentes: La capacitación laboral, donde el Estado financia, regula, supervisa establece estándares de calidad, proporciona información y contrata los servicios de capacitación. Las empresas privadas y públicas de capacitación así como las organizaciones no gubernamentales, ofertan esto servicios. Estas deben demostrar que pueden ofrecer los servicios de capacitación y asegurar las prácticas o pasantías laborales de los cursantes en su empresa.

El objetivo de la gestión de oportunidad de empleo está direccionado a Incrementar las oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de los y las jóvenes. Se pondrá especial énfasis en la creación de oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes.

### 1.9. **Expectativas y estrategias laborales de jóvenes en Quito** (Espinoza & Estevez, 2003).

Es casi unánime la apreciación de que la economía ha empeorado en los últimos años, a partir de la dolarización. Los jóvenes destacan como único elemento positivo la mayor estabilidad de la economía, una mayor previsibilidad aunque la situación general haya empeorado. Con respecto al mercado laboral, los jóvenes perciben de manera generalizada que el trabajo de nuestros días es sumamente competitivo y académico, a la vez que se demanda ser joven y contar con experiencia. Obtener el primer trabajo en este contexto es bastante difícil. Los jóvenes valoran la educación, aunque son críticos de ella, así como también la capacitación y perciben al mercado de trabajo como escenario de sucesivas pruebas para las que hay que prepararse constantemente ya que no sólo necesitan mejorar en su trabajo, sino mejorar sus conocimientos cíclicamente para no atrasarse y poder seguir produciendo para ser competitivos.

Los jóvenes de niveles socio – educativos medios y altos tienen diversas expectativas con respecto a un trabajo: La estabilidad, el gusto por la actividad a desempeñar, una remuneración que no sea demasiado baja y el reconocimiento de sus aportes. Mientras para los jóvenes de menor nivel, lo que más interesa es ser tratados con respeto y no ser explotados al momento de recibir el pago.

Los jóvenes destacan que una buena formación es un elemento clave para conseguir un buen trabajo. Asimismo, les parece que ser un buen estudiante constituye una garantía para encontrar un buen trabajo. Contar con experiencia en trabajos prácticos se percibe también como una forma de mejorar las condiciones de ingreso al empleo; la experiencia laboral en los jóvenes de nivel socio – económico medio y alto son vistas como muy positivas, dado que esas actividades ejercerían un cierto papel que disciplina al imponer responsabilidades, reglas y horarios. Por el contrario los jóvenes de menores recursos describen experiencias laborales insatisfactorias, ya que implicaron largas jornadas, trabajos pesados y muy mala remuneración. Finalmente, la buena presencia, la idea de vender una buena imagen en la entrevista de trabajo, es señalado también como punto importante para conseguir un empleo.

Al momento de buscar un trabajo, luego de haber terminado los estudios universitarios, los jóvenes perciben múltiples obstáculos; primeramente encuentran un desfase entre la teoría aprendida en las aulas universitarias y la práctica, en los lugares de trabajo, sus colegas más antiguos tampoco les ayudan, pues según los jóvenes los ven como

sus competidores, aunque también resalta el hecho de que los adultos pueden convertirse en las palancas sin las cuales sería más difícil obtener un puesto de abajo.

A pesar de las dificultades de ingreso al mercado laboral, una vez que adquieren experiencia estos jóvenes se sienten respaldados por sus títulos académicos para escoger y cambiar de trabajo cuando encuentran mejores perspectivas laborales.

Durante sus trayectorias laborales, otro tema recurrente en los jóvenes es la experiencia de la discriminación. Los hombres hicieron énfasis en la discriminación sufrida en relación a los extranjeros pues, según ellos, el mercado laboral les ofrece mejores remuneraciones y menores exigencias. Las mujeres dijeron sentir mayor discriminación en relación a los hombres. Comentaron que en los trabajos es fundamental tener buena presencia y que eso incluye no solo vestimenta si no aspecto físico.

Frente a la falta de oportunidad de empleo, la migración contribuye una alternativa para los jóvenes. De hecho la mayor proporción de emigrantes se concentra en el grupo de 30 a 39 años, esto constituye una fuga de cerebro de nuestro país. Por otra parte la mayoría de jóvenes de 18 a 29 años son asalariados del sector privado dentro del cual perciben bajos niveles de remuneración, la participación de estos en el sector público es muy baja.

La edad y la experiencia constituyen obstáculos que se perciben entre los jóvenes para tener una inserción en el mercado laboral, ya que señalan como una gran incoherencia que se pida juventud y experiencia, cuando no se da la oportunidad de adquirirla generándose así un círculo vicioso que provoca inestabilidad en los jóvenes.

En el artículo se plantea cinco ejes de políticas: Incentivar las relaciones entre mundo de trabajo y sistema educativo como punto de partida del desarrollo de actividades laborales presentes y futuras de los jóvenes. Introducir incitaciones para la generación de empleo para jóvenes. Apoyar las iniciativas productivas de jóvenes. Poner a la disposición de los jóvenes, así como de las instituciones en donde ellos trabajan, dispositivos de capacitación complementaria y continua. Mejorar la toma de decisiones de los jóvenes tanto con respecto a su formación como al trabajo, a través de pantallas de información que las faciliten.

#### 1.10. **Estándares de calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar Desempeño profesional e Infraestructura** (Educacion, 2010).

La constitución del Ecuador establece en su artículo 26 que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en el 27 agrega “que la educación debe ser de calidad” un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad o sea la igualdad de oportunidades.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señala las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Los estándares aspiran a tener estas características:

- Ser objetivos, básicos comunes de lograr
- Estar referidos a logros de desempeños observables y medibles
- Ser fáciles de comprender y utilizar
- Estar inspirados en ideales educativos
- Estar basados en valores ecuatorianos universales
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje de Desempeño Profesional, Gestión Escolar y de infraestructura con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Los estándares de gestión escolar son importantes porque establecen la manera como un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, asimismo estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Los Estándares de desempeño profesional son importantes ya que son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de desempeño profesional de docentes y de directivos.

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano? 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. Los estándares de desempeño nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su empeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional. El propósito de esos estándares de Desempeño Profesional Docente 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 el Bachillerato.

¿Qué tipo de líder necesita el Ecuador? Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los estándares de desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional, para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Es importante aclarar que cuando se habla de directivos se hace referencia a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector, el Supervisor o Vicerrector deben realizar.

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

Por su parte el currículo nacional contiene herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares, En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzaran los estándares de Aprendizaje.

## **2. METODOLOGÍA**

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

El estudio realizado es descriptivo debido a que con él se ha buscado la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. Se trata de una intervención educativa a partir del estudio de casos con mira a la elaboración de una propuesta de mejoramiento. Se caracteriza también por ser un estudio de tipo cuantitativo en el que se establecen relaciones causales que buscan la explicación de un objeto de estudio. Se usa la estadística para analizar y representar datos. Utiliza la encuesta como instrumento de investigación. Pero es también un estudio de tipo cualitativo, que permite usar muestras reducidas de sujetos, conduce a la interpretación de los datos recogidos, es de carácter interpretativo, la investigadora se convierte en instrumento de medida puesto que los datos son filtrados por ella, es un estudio que permite establecer generalizaciones, el trabajo de campo se basa en evidencias recogidas mediante la aplicación de instrumentos de investigación.

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

### **2.2.1. Métodos**

Los métodos aplicados en el proceso de investigación fueron: el descriptivo, analítico - sintético, inductivo, hermenéutico y estadístico, que hicieron posible explicar y analizar el objeto de la investigación.

Método analítico – sintético. Con este método, la autora realizó la descomposición del objeto de estudio en sus partes constitutivas y la explicación de las relaciones entre sus componentes y el todo. De igual manera, se realizó la reconstrucción de las partes para visualizar de manera holística el tema investigado.

Los métodos inductivo y deductivo hicieron posible la configuración del conocimiento y permitieron generalizar, de forma lógica, los datos numéricos, empíricos que fueron recogidos mediante los cuestionarios aplicados a docentes y directivos institucionales.

El método estadístico permitió organizar la información recogida a través de los cuestionarios aplicados, con los cuales se elaboraron las tablas y gráficos estadísticos, con las correspondientes explicaciones.

El método Hermenéutico, ha servido para que la autora llegue a la interpretación de los contenidos teóricos, usados para la elaboración de la síntesis del material bibliográfico, los que se fueron relacionados con los datos recogidos mediante los instrumentos aplicados a titulados y empleadores.

### **2.2.2. Técnicas**

En la investigación realizada se usaron las siguientes técnicas de investigación:

Encuesta a titulados en Ciencias de la Educación. Encuesta a directivos. Entrevista a directivos.

### **2.2.3. Instrumentos de investigación**

Encuestas. Uno de los elementos utilizados para realizar el presente trabajo de investigación fue la encuesta, la misma que se la empleo a los titulados en Educación Básica y a sus empleadores, las encuestas fueron con preguntas cerradas de opción múltiple. Esta técnica se aplicó debido a que esta permite tener un resultado más preciso del sentir del titulado a diferencia del uso de preguntas de si o no, o falso o verdadero, las cuáles por su concepción no permiten la identificar específicamente el pensamiento del titulado.

Entrevistas. Este instrumento de investigación se aplicó a los empleadores de los titulados, para saber cuáles son las expectativas que ellos buscan al momento de realizar contrataciones de docentes, y el grado de satisfacción que tienen al contratar a un titulado en Ciencias de la Educación.

Observación. Se aprovechó la observación por cuanto en la vida cotidiana se advierten y miran hechos y fenómenos los cuales se requiere investigar, en este caso se observo la labor de los titulados en su campo de trabajo.

## **2.3. Preguntas de investigación**

El problema de investigación estuvo orientado a responder a las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica particular de Loja?

¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de sus empleadores?

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de esto y 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**

Se trabajó con directivos y docentes de siete instituciones educativas. Todas se encuentran en la provincia del Azuay, en los cantones: Cuenca, Paute, Gualaceo y Nabón. El total de integrantes de la muestra fue seleccionado y designado por docentes de la Universidad, autores del proyecto de la investigación realizada.

## **2.5. Población y muestra**

### **2.5.1. Población**

El proceso investigativo se realizó a nivel nacional con la participación de 1849 docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Universidad Técnica particular de Loja, de los años 2007 a 2012 y sus empleadores.

### **2.5.2. Muestra de investigación**

La muestra utilizada para la investigación fue la siguiente:

7 directivos institucionales. Son todas las personas que se encuentran dirigiendo las instituciones educativas donde se encuentran laborando los titulados en Ciencias de la Educación.

8 docentes titulados. Se trata de maestros y maestras que se han titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica. Todos los docentes se encuentran trabajando en las instituciones educativas registradas por la Universidad. 1 titulado no se encuentra trabajando en la función docente.

Se contó con la colaboración de todos los titulados y sus correspondientes empleadores que respondieron los cuestionarios y dieron facilidades para hacerlo, aunque para ubicarlos y contactar con ellos se tuvo que viajar mucho y esperar con paciencia.

## **2.6. Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos**

### **2.6.1. Recursos humanos**

Participaron en la investigación, además de la investigadora, la Tutora del trabajo, los directivos y docentes de las instituciones educativas.

### **2.6.2. Recursos institucionales**

Las instituciones educativas donde se encuentran trabajando en la actualidad los titulados en Ciencias de la Educación son: Ciudad de Gualaceo, ubicado en el centro cantonal del mismo nombre. Simón Bolívar, ubicado en el centro cantonal de Paute. Los Andes, La Inmaculada, Remigio Romero y León, San Joaquín, ubicados en el cantón Cuenca. Agustín J. Peralta del cantón Nabón. Un titulado no se encuentra laborando al momento de aplicar la encuesta.

### **2.6.3. Recursos materiales**

En el desarrollo del trabajo realizado se usaron textos y revistas de consulta bibliográfica, computadora, impresora, material de escritorio, copias de documentos varios, papel.

### **2.6.4. Recursos económicos**

Fueron subvencionados con recursos propios de la investigadora.

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

En primera instancia mediante el EVA se pudo conocer cuál era la muestra para cada investigador; a cada uno se designó un número de 8 investigados.

Todos los encuestados son docentes titulados de la UTPL, en la modalidad a distancia. Para aplicar la encuesta se ha tenido que equiparar la información de la Universidad y

buscar en los lugares en donde trabajan ya sea mediante contactos telefónicos, o utilizando el internet, de esta manera se hizo un primer acercamiento con los investigados.

La aplicación de los instrumentos de investigación se administró de la siguiente manera:

En primer lugar la ficha inicial de contactos la misma que sirvió para obtener datos principales del encuestado, los mismos que se encontraban trabajando en diversos cantones de la provincia del Azuay, luego de concretar una cita con el investigado se procedió a aplicar el instrumento N° 1 que consistía en una encuesta que tenía como finalidad obtener información específica sobre el docente.

En segunda

instancia se procedió con la aplicación del instrumento No. 2 que era un inventario de tarea del trabajo Docente aplicado tanto a Empleadores como a los Titulados, para saber cuál es la satisfacción con respecto a las tareas del docente, vista desde el punto de los titulados y asimismo de los empleadores.

En tercera instancia se realizó una entrevista dirigida a los empleadores mediante la cual se especificaba el perfil profesional que ellos necesitaban para realizar una contratación.

El propósito de los instrumentos de investigación es dar a conocer datos personales como edad, sexo, educación, preparación universitaria, la situación laboral en la que se encuentra, además se trata de obtener criterios relacionados con la satisfacción con respecto a la docencia, y la satisfacción cuanto al trabajo que tienen los titulados, y lo que consideran los empleadores del mismo.

Por último se realiza la recolección de datos, los mismos se ingresan en una matriz proporcionada por la universidad y estos posteriormente serán objeto de análisis y justificación para plantear la propuesta de intervención educativa.

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

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

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

##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica

Tabla 1. Ubicación geográfica

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Frecuencia	%
Unidad Educativa "Ciudad de Gualaceo"	1	12,5
Unidad Educativa Central "La Inmaculada"	1	12,5
Centro Educativo "Los Andes"	1	12,5
Escuela de Educación Básica "Remigio Romero León"	1	12,5
Escuela de Educación Básica "Agustín. J. Peralta"	1	12,5
No trabaja en la actualidad	1	12,5
Unidad Educativa "San Joaquín"	1	12,5
Escuela de Educación Básica "Simón Bolívar"	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados  
Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

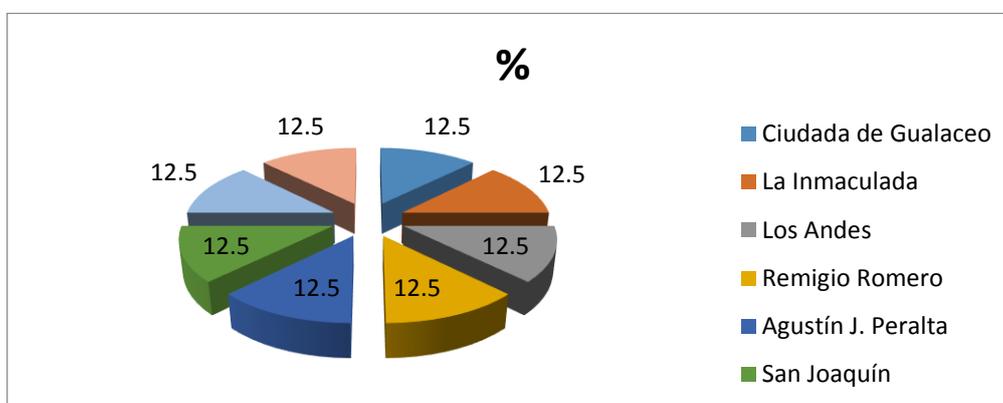


Figura 1. Ubicación geográfica

Fuente: Encuesta a titulados

Se refiere a ubicación geográfica a el lugar en donde se encuentran situados los lugares de trabajo de nuestra muestra, en este caso se puede decir que la ubicación del 100% de los establecimientos educativos se encuentran en la provincia del Azuay.

Siete de ocho docentes titulados de Ciencias de la Educación, que han participado en la investigación, se encuentran trabajando en las instituciones educativas de la provincia del Azuay. Uno no ejerce las funciones.

En cada uno de los casos que se señalan a continuación, el 12,5 % de titulados se encuentra trabajando en las instituciones educativas: Ciudad de Gualaceo, La Inmaculada, Los Andes, Remigio Romero, Agustín J. Peralta, San Joaquín y Simón Bolívar. El 12,5 % no trabaja en la actualidad.

Siete de los ocho profesionales, graduados en Ciencias de la Educación, ejercen funciones relacionadas con la docencia. Un profesional no se encuentra laborando como docente.

### 3.1.1.2. Edad

Tabla 2. Edad

Años	Frecuencia	%
30 a 40	2	25
41 a 50	4	50
40 o más	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

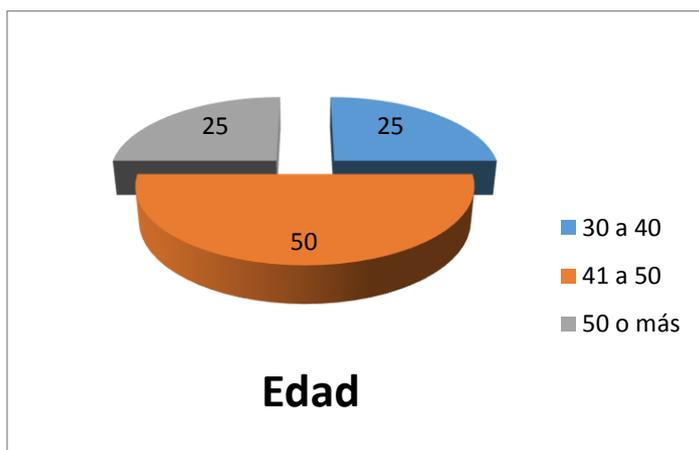


Figura 2. Edad

Fuente: Encuesta a titulados

El término “edad”, tiene su origen en el latín *aetas*, *-ātis*, que significa tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales (Encarta, 2009).

Los resultados indican que el 50 % de titulados en Ciencias de la Educación se encuentra en una edad comprendida entre 41 a 50 años; el 25 % tiene la edad que se encuentra entre 30 a 40 años y más de cincuenta años, respectivamente.

Los datos presentados conducen a establecer que la mayoría de titulados se encuentran en la edad de la madurez, es decir han alcanzado la experiencia docente suficiente para desempeñar de manera acertada sus funciones. Sin embargo, se presentan también porcentajes importantes de docentes que han superado la edad de cincuenta años y otros se encuentran en el rango comprendido entre 30 a 40 años, lo que da mayor validez a los resultados de la investigación, debido a que se cuenta con opiniones provenientes de profesionales con distintos niveles de experiencia profesional.

### 3.1.1.3. Sexo

Tabla 3. Sexo

Opción	Frecuencia	%
Masculino	2	25
Femenino	6	75
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

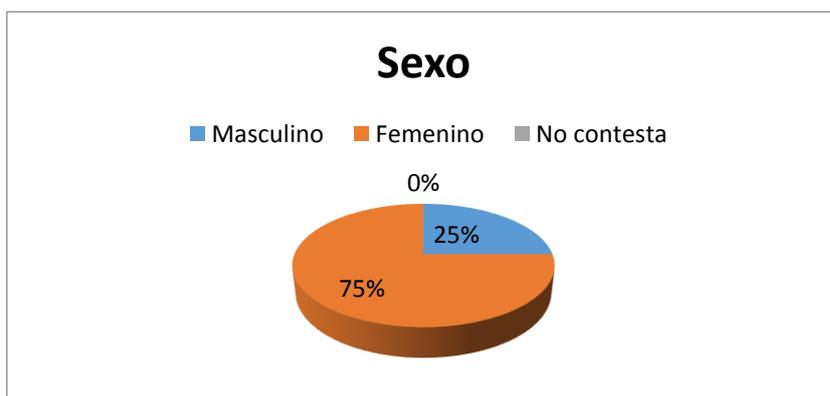


Figura 3. Sexo

Fuente: Encuesta a titulados

La palabra sexo, tiene su origen en el latín “sexus”, que se refiere a la condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas, o también como el conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo (Encarta, 2009).

Los resultados de la investigación señalan que el 75 % de titulados pertenecen al sexo femenino y el 25 % son de sexo masculino. Es decir, en el proceso investigativo han participado más profesionales mujeres que hombres. Las mujeres superan a los hombres en una relación de tres a uno.

De los datos expuestos se concluye que la mayor parte de titulados universitarios, que participaron en la investigación, corresponde al sexo femenino. Las mujeres superan en términos cuantitativos con el triple a los hombres. Esta situación ratifica el hecho observado en la realidad de que en casi todas las instituciones educativas la mayoría de profesionales de la educación corresponden al género femenino. En este caso los resultados ratifican la verdad señalada.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla 4. Sostenimiento

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	62,5
Fiscomisional	2	25
Particular	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

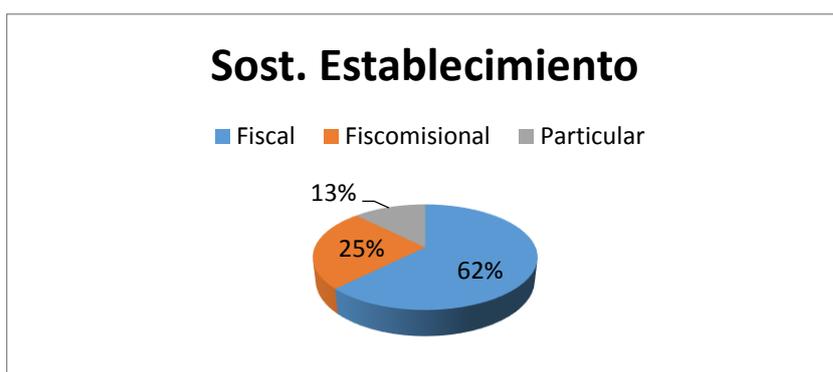


Figura 4. Sostenimiento

Fuente: Encuesta a titulados

Según lo señala el Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares. El Art. 54 indica que la educación impartida en las instituciones públicas y municipales es gratuita y que por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Es decir, es financiada por el Estado. Los

establecimientos particulares son financiados por capitales e inversiones de personas naturales o jurídicas (Marco Legal Educativo, 2012).

Las respuestas de los titulados indican que el 62,5 % de docentes que se encuentran desempeñando esta función ha realizado los estudios de bachillerato en un establecimiento educativo fiscal. El 25 % ha estudiado el bachillerato en un colegio fiscomisional. El 12,5 % estudió en un centro educativo particular.

De la información presentada se desprende que la mayoría de titulados en Ciencias de la Educación, que ha respondido a las encuestas, ha estudiado el bachillerato en un colegio fiscal, es decir en una institución educativa cuyos costos son subvencionados con recursos económicos del Estado. Porcentajes menores indican que los docentes han realizado sus estudios de bachillerato en instituciones que no son financiadas con recursos estatales.

### 3.1.2.2. Tipo de educación

Tabla 5. Tipo de educación

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	75
A distancia	2	25
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

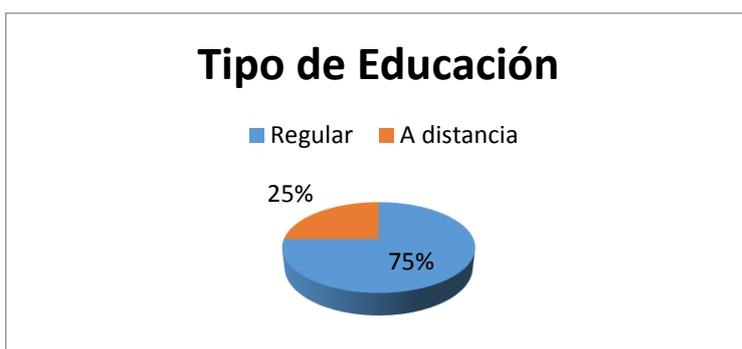


Figura 5. Tipo de educación

Fuente: Encuesta a titulados

En el Art. 46 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se encuentra determinado que el Sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades.

En el literal “a”, del mencionado artículo, relacionado con la modalidad de educación presencial, se dispone de manera explícita que la educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, en jornada matutina, vespertina y/o nocturna (Marco Legal Educativo, 2012).

De acuerdo con los resultados obtenidos, es posible establecer que 6 docentes, que corresponden al 75 % responden haber estudiado el bachillerato en un colegio de educación regular. El 25 % lo ha hecho en un colegio a distancia.

De la información que antecede se concluye que la mayoría de docentes encuestados ha realizado su bachillerato en un colegio de educación regular, en el cual ha tenido que cumplir normas de asistencia regular a clases. La minoría ha estudiado el bachillerato en el colegio a distancia, lugar en el cual ha tenido que asistir a tutorías que se desarrollan los fines de semana, y realizar un trabajo autónomo en sus casas, por cuenta y responsabilidad propia.

### 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados

Tabla 6. Nivel d estudios

Opción	Frecuencia	%
Posgrado	4	50
Pregrado	4	50
Total	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

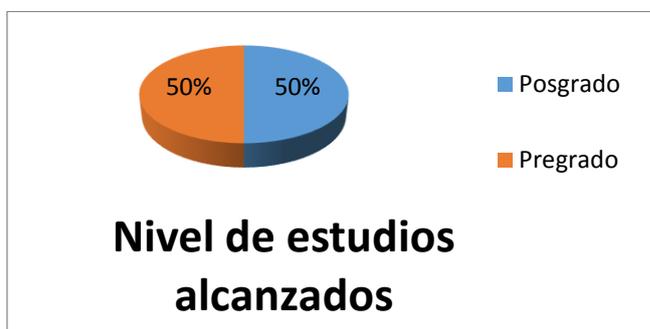


Figura 6. Nivel de estudios

Fuente: Encuesta a titulados

Según resultados alcanzados se determinan dos niveles de estudios universitarios: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado se refiere a los estudios que de manera regular y tradicional se realizan en la Universidad asistiendo a clases diariamente para prepararse en una carrera

profesional. El nivel de posgrado se refiere a los estudios universitarios, que no se realizan de manera regular, destinados a grupos que por lo general buscan superarse realizando estudios con especialidades.

Los resultados de la investigación indican que el 50 % de titulados ha realizado estudios de pregrado y el restante 50 % ha cursado estudios de posgrado.

De esta información se concluye que algunos docentes se han conformado con el título de pregrado alcanzado en la Universidad, asistiendo a procesos de formación profesional que regularmente ofrece la universidad. Se establece además un porcentaje similar de titulados que ha realizado estudios de posgrado, es decir, ha alcanzado un título profesional de especialidad. Sin duda que esto profesionales se encuentran mejor preparados que los anteriores, para ejercer con mayor acierto las funciones inherentes al trabajo docente.

### **3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación**

#### ***3.1.3.1. Grado de relación entre la formación universitaria y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica***

Siete de los ocho titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, que corresponde al 87,5 %, se encuentran desempeñando funciones docentes en la actualidad, lo que permite establecer que la formación recibida se relaciona con el trabajo que realizan. Un titulado indica que no se encuentra laborando debido a la carencia de oportunidades y a las dificultades que se presentan en el proceso de inserción laboral.

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

Tabla 7. N° establecimientos donde trabaja

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Uno</b>	6	75
<b>Dos</b>	1	12,5
<b>Tres</b>	1	12,5
<b>Total</b>	8	100

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro



Figura 7. N° establecimientos donde trabaja

Fuente: Encuesta a titulados

Por la experiencia que se vive diariamente en el campo de trabajo profesional, es posible que se puedan presentar oportunidades para laborar en uno o más establecimientos, dependiendo de las condiciones laborales y del tiempo que se puede disponer.

Los resultados indican que el 75 % de titulados trabaja en un solo establecimiento educativo. El 12,5 % indica que lo hace en dos y tres instituciones, respectivamente.

De los datos presentados es posible determinar y establecer una conclusión de que la mayor parte de titulados en Ciencias de la Educación, trabajan en un solo establecimiento educativo, debido, tal vez, a la falta de tiempo para laborar en otras instituciones por la jornada laboral de 8 horas diarias que deben cumplir.

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

Tabla 8. Cargo actual

Opción	Frecuencia	%
Directivo	1	12,5
Docente	6	75
No contesta	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

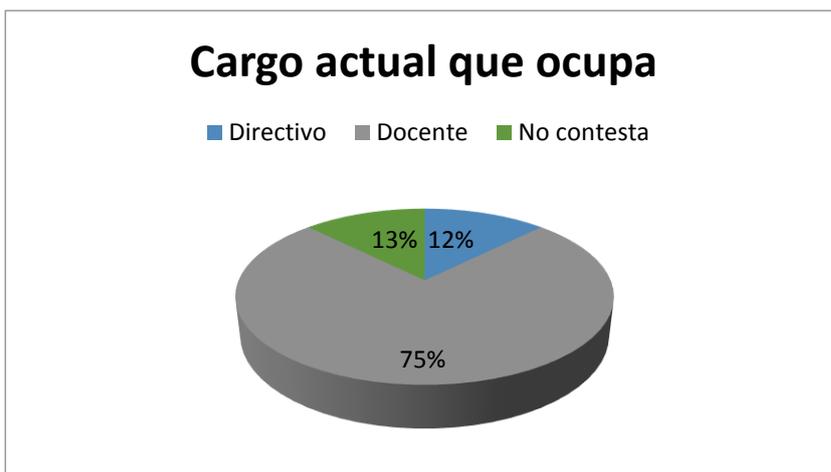


Figura 8. Cargo actual

Fuente: Encuesta a titulados

Según lo determina el Art. 43 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que trata sobre los cargos directivos, se dispone de manera explícita que estos son: rector, vicerrector, director, subdirector, inspector general, subinspector.

El 75 % de titulados responde que trabaja como docente. El 12,5% desempeña un cargo directivo. El 12,5 % no responde.

De esta información se concluye que la mayoría de titulados en Ciencias de la Educación se encuentra trabajando como docente, es decir, desempeña funciones de enseñanza a los estudiantes; mientras que uno de ellos labora como directivo, o sea que realiza actividades que se relacionan con la administración educativa. En ambos casos, debido a su preparación académica, los profesionales desempeñan funciones que se relacionan con su campo específico de trabajo.

#### 3.1.3.4. Características del trabajo actual

Tabla 9. Tipo de contrato laboral

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	75
Contrato Laboral Indefinido	1	12,5
No contesta	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

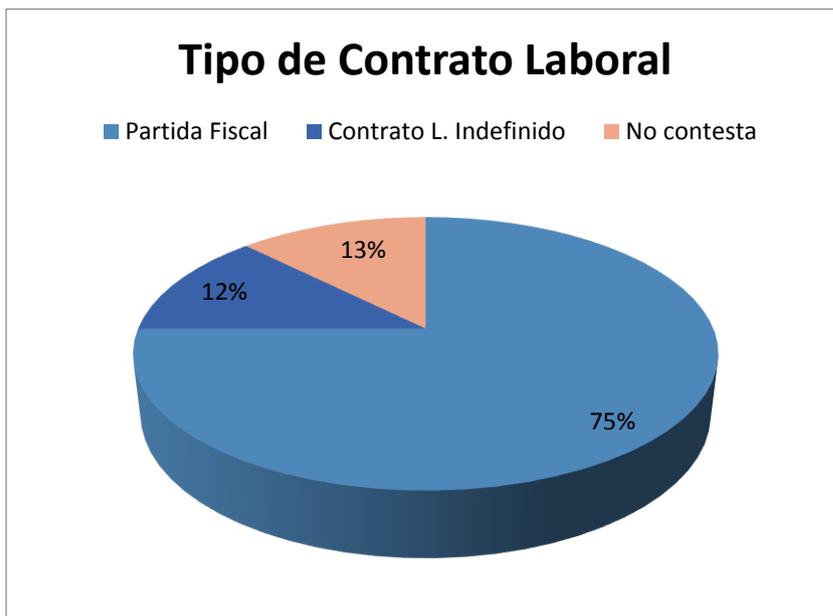


Figura 9. Tipo de contrato laboral

Fuente: Encuesta a titulados

Los cargos de docentes pueden evidenciarse mediante diferentes modalidades. Es posible que se trate de un trabajo con partida fiscal, en este caso, el titulado ha recibido del Estado una acción de personal o nombramiento que garantiza su estabilidad. Por otra parte, puede tratarse también de trabajos temporales, en este caso se encuentran los contratos a tiempo parcial, a prueba, temporal y por reemplazo, que no otorgan estabilidad laboral a los titulados.

La información presentada, referida a la modalidad de trabajo, señala que el 75 % de titulados en Ciencias de la Educación trabaja con partida fiscal, es decir tienen un nombramiento definitivo. El 12,5 % responde que su modalidad de trabajo corresponde al contrato laboral indefinido, y el 12,5 % no responde a esta pregunta.

Como consecuencia de lo señalado se concluye que la gran mayoría de titulados universitarios en Ciencias de la Educación, gozan de estabilidad laboral debido a que tienen un trabajo fijo y seguro, ya que poseen una partida fiscal que les da estabilidad laboral indefinida. La minoría trabaja con contrato laboral indefinido, que en la práctica no otorga estabilidad debido a que puede ser terminado en cualquier momento.

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

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

En los resultados de la entrevista aplicada, los empleadores consideran que los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, se encuentran desempeñando con acierto las labores que a ellos les corresponden. Tienen una opinión muy favorable con respecto al trabajo que cada uno realiza. Sin embargo, manifiestan que los docentes no acostumbran a usar las tecnologías de la información y comunicación en las clases que realizan con los estudiantes. Por las razones expuestas se puede asegurar que los estudios que han realizado en la universidad les están sirviendo en el trabajo que realizan. Hay que preocuparse por incluir en el trabajo de los docentes a la TICS, como recurso didáctico que permite mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Los directivos institucionales consideran que la formación universitaria es muy importante en virtud de que a través de ella los profesionales se preparan para el desempeño de su trabajo ya que se estudian distintas temáticas relacionadas con la educación, se tratan temas importantes, se desarrollan mayores conocimientos para la vida profesional.

Por su parte los titulados indican que la formación académica cursada en las aulas universitarias les ha permitido conocer con mayor profundidad los diversos temas inherentes al campo educativo. También señalan que con los estudios universitarios han podido actualizarse y capacitarse en temáticas que en su formación profesional inicial no lo hicieron.

La actualización y capacitación recibida les permite tener muchas opciones de trabajo; así, ellos consideran que están preparados para ejercer cargos directivos, docentes, administrativos, gerentes de ONGs, supervisor del Ministerio de Educación.

Sus opiniones permiten concluir señalando que los titulados en Ciencias de la Educación demuestran mucha conformidad y satisfacción con los aprendizajes logrados y las competencias desarrolladas con los estudios realizados en la universidad, debido a que les otorga oportunidades para incursionar en cualquier campo de la actividad educativa.

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

En este caso las respuestas dadas por los empleadores señalan que las competencias generales que los titulados deben desarrollar en su preparación universitaria serían: la preparación en el avance tecnológico, la actualización, la capacitación en diferentes asignaturas, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Las respuestas dadas por los directivos no se refieren a las competencias profesionales de los titulados, más bien se relacionan con campos más amplios del trabajo de los maestros. No se precisan las competencias generales ni específicas que los titulados deben desarrollar en los estudios universitarios. Se refieren a aspectos de infraestructura y equipamiento de los establecimientos educativos, a temas que se relacionan con el accionar de las autoridades del Ministerio de Educación. Demuestran conformidad con las competencias profesionales de los maestros.

### **3.3. Valoración docente de la profesión**

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

Los resultados obtenidos en la investigación conducen a establecer que los docentes, titulados en la universidad, consideran como las mejores opciones para su trabajo, las siguientes:

Tabla 10. Opciones de trabajo

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Rector o director	4	50
Consultor educativo	2	25
Investigador educativo	1	12,5
Docentes universitario	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

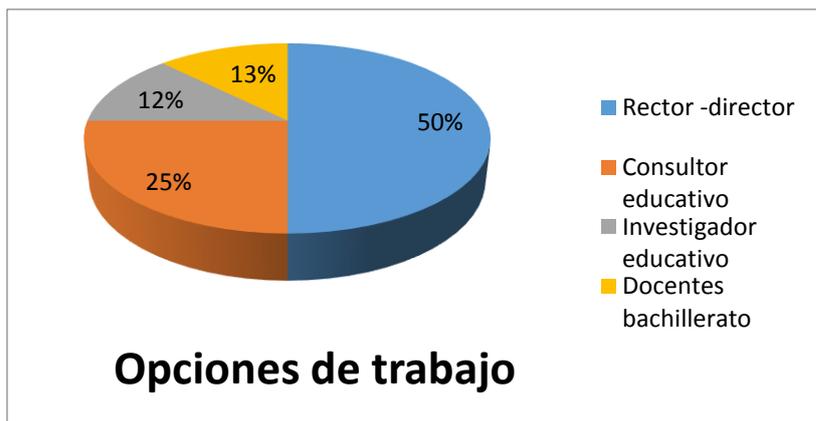


Figura 10. Opciones de trabajo

Fuente: Encuesta a titulados

En la investigación realizada se han propuesto diferentes opciones de trabajo para los titulados en Ciencias de la Educación, quienes podían seleccionar las que consideran que más se relacionan con sus competencias profesionales. Entre otras se han planteado las siguientes: docente de educación básica, bachillerato y universidad, rector o director de un establecimiento educativo.

Los resultados de la investigación indican que el 50 % de titulados universitarios consideran que con el título profesional que poseen la mejor opción de trabajo es ser director o rector. El 25 % selecciona como su mejor opción ser consultor educativo. El 12,5% se inclina por las opciones de investigador educativo y docente de bachillerato, respectivamente.

De esta información se determina que la mayor parte de titulados consultados demuestra su preferencia por los puestos y funciones directivos. Sin embargo se nota también que tienen preferencia por la consultoría en educación. Estos indicadores dan a conocer que los titulados universitarios demuestran mucha confianza en las competencias y conocimientos que han acumulado en la universidad lo que significa que hay criterios muy favorables en relación con los estudios realizados. Son ambiciosos en sus preferencias laborales, lo que se puede considerar como una situación favorable ya que el ser humano siempre debe proyectarse a mejorar sus posibilidades de trabajo.

### 3.4. Satisfacción docente

Tabla 11. Satisfacción docente

SATISFACCIÓN DOCENTE		
Preguntas	Promedios	%
Estudios de Ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	4	88
Progreso social gracias al ejercicio de la docencia.	4	88
Prestigio obtenido en el entorno laboral.	3	81
Posibilidad de asensos laborales	3	75
Salario docente acorde con funciones realizadas.	3	66
Diversidad de actividades y situaciones interesantes, dentro y fuera del aula.	3	78
Posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos.	3	69
Realización y/o crecimiento personal	3	81

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

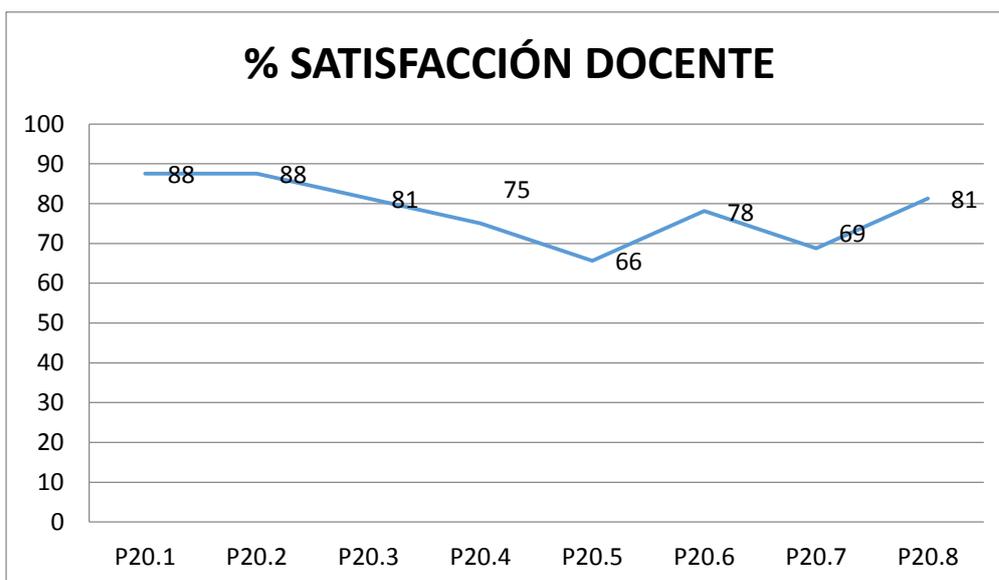


Figura 11. Satisfacción docente

Fuente: Encuesta a titulados

La palabra satisfacción tiene su origen en el latín *satisfactio*, -ōnis, que en español significa acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. Presunción, vanagloria. (Encarta, 2009).

Como seres humanos que son, los docentes se encuentran influenciados por un estado interior relacionado con el aspecto afectivo- emocional que genera la satisfacción. Este campo se relaciona con el hecho de que el maestro, titulado en Ciencias de la Educación, que se encuentra laborando en las instituciones educativas, siente satisfacción con el trabajo que realizan.

Con el propósito de conocer el criterio de los docentes, en la encuesta aplicada se han seleccionado los siguientes indicadores: estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia, prestigio obtenido en el entorno laboral, posibilidades de ascensos, salarios acordes a las funciones que realizan, diversidad de actividades y situaciones tanto dentro como fuera del aula, posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos, realización y crecimiento personal.

Los resultados alcanzados, relacionados con la satisfacción docente, se describen y analizan a continuación.

El 88 % de titulados se manifiesta muy satisfecho con los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia y por el prestigio social que esta actividad genera. El 81 % se muestra medianamente satisfecho por la realización, crecimiento profesional y por el prestigio obtenido en el entorno laboral. El 78 % demuestra mediana satisfacción por la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula. De igual manera, el 75 % de docentes indica tener mediano nivel de satisfacción por las posibilidades de ascensos laborales. El 69 % demuestra mediana satisfacción por la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos. El 66 % indica tener mediana satisfacción con el salario docente acorde con las funciones realizadas.

De los datos presentados se desprende que la mayoría de docentes, que han respondido a la encuesta, se sienten muy satisfechos y medianamente satisfechos con su profesión y con las funciones que realizan, a pesar de que han otorgado porcentajes que se pueden considerar bajos respecto a la posibilidad de salidas profesionales, diversidad de empleos y el salario que reciben por las funciones realizadas.

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

**3.5.1. Aspectos metodológicos y didácticos**

Tabla 12. Resultados de los empleadores

<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
1 Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	3	72	3	72	3	72
2 Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	3	69	3	69	3	69
3 Planifican las actividades del aula.	3	69	3	69	3	69
4 Ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.	3	66	3	66	3	66
5 Organizan espacios en el aula.	3	66	3	66	3	66
6 Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	3	69	3	69	3	69
7 Crean climas favorables para el proceso de la enseñanza – aprendizaje.	3	66	3	66	3	66
8 Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3	69	3	69	3	69
9 Aplican las didácticas específicas de la asignatura.	3	66	3	66	3	66
10 Aplican la psicología de la educación en el aula.	3	69	3	69	3	69
11 Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos. El 82 % indica que esto se hace con bastante nivel de formación.	3	66	3	66	3	66

<b>12</b> Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	63	3	63	3	63
<b>13</b> Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	3	69	3	69	3	69
<b>14</b> Revisan las tareas estudiantiles.	3	69	3	69	3	69
<b>15</b> Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	3	66	3	66	3	66
<b>16</b> Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.	3	66	3	66	3	66
<b>17</b> Atienden las necesidades individuales de los estudiantes.	3	72	3	72	3	72
<b>18</b> Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	3	69	3	72	3	72

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

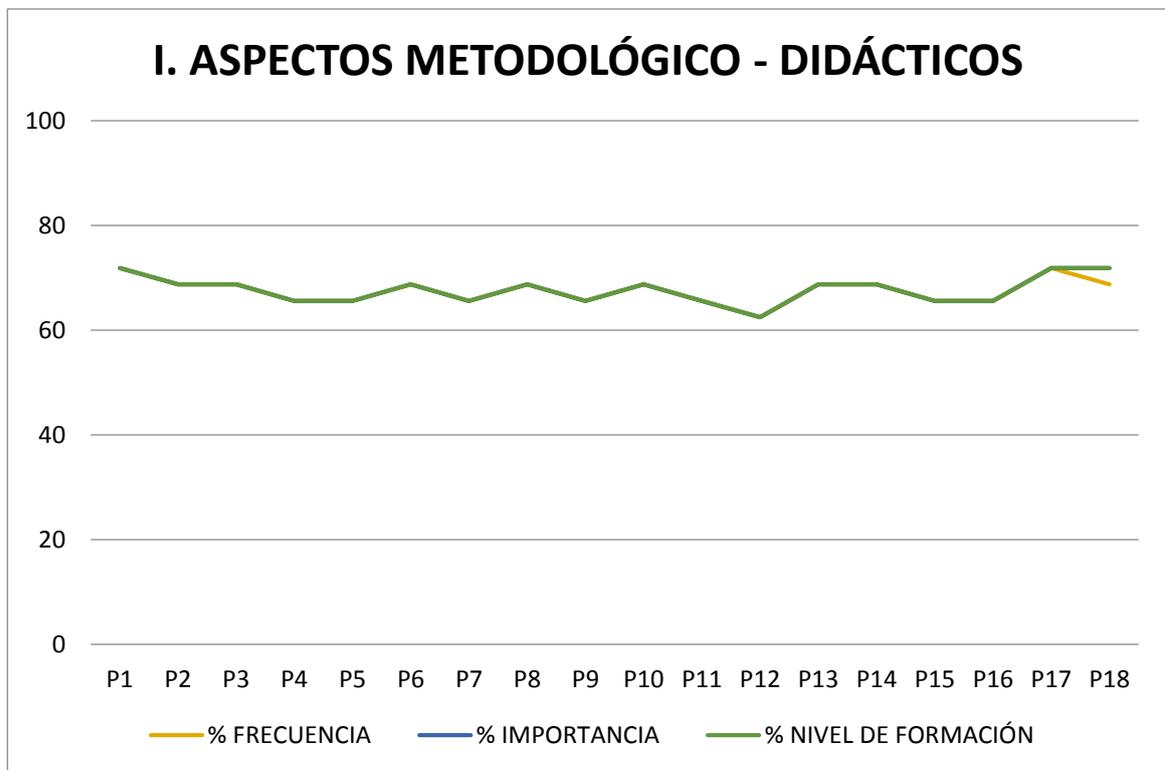


Figura 12. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

Los aspectos metodológico-didácticos, referidos en esta parte del trabajo, se relacionan con los métodos y técnicas que los maestros utilizan en el desarrollo del proceso de la enseñanza y el aprendizaje. Tratan sobre la planificación del currículo, la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza, la organización de los espacios del aula, la elaboración de recursos didácticos, la creación de climas favorables para el aprendizajes, el dominio de la disciplina por parte del profesor, la aplicación de la didáctica propia de una asignatura, el uso de la psicología en el aula, la realización de actividades curriculares y extracurriculares, la revisión de las tareas de los estudiantes, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, la ejecución de actividades de refuerzo académico, la detección de problemas de aprendizaje, la atención a las necesidades educativas especiales de los estudiantes, el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos y atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, planifican actividades del aula, elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, aplican la psicología de la educación en el aula, aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias, revisan las tareas de los estudiantes, conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula.

El 69 % de empleadores responde que los titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia conocen y aplican las aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula. El 72 % hace con bastante importancia y nivel de formación.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los docentes titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas, organizan espacios en el aula, crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje, aplican las didácticas específicas de la asignatura, promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos, realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos, realizan actividades de refuerzo y

apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan, detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 13. Resultados de los titulados

<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
1 Preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos	4	100	4	100	4	100
2 Preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes.	4	97	4	97	4	97
3 Planifican las actividades del aula.	4	97	4	100	4	100
4 Ejecutan actividades de aula que son novedosas y creativas.	4	94	4	94	4	94
5 Organizan espacios en el aula.	4	91	4	94	4	91
6 Elaboran recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	4	97	4	97	4	97
7 Crean climas favorables para el proceso de la enseñanza – aprendizaje.	4	97	4	94	4	97
8 Dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	4	97	4	97	4	97
9 Aplican las didácticas específicas de la asignatura.	4	94	4	94	4	91
10 Aplican la psicología de la educación en el aula.	4	97	4	97	4	94
11 Promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	4	94	4	94	4	94
12 Realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos.	3	84	4	88	3	81
13 Aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias.	4	91	4	94	4	94
14 Revisan las tareas estudiantiles.	4	94	4	94	4	94
15 Realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan.	4	97	4	97	4	97
16 Detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes.	4	97	4	94	4	94
17 Atienden las necesidades individuales de los estudiantes.	4	97	4	97	4	97

18 Conocen y aplican las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula.	4	88	4	91	4	91
--	---	----	---	----	---	----

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

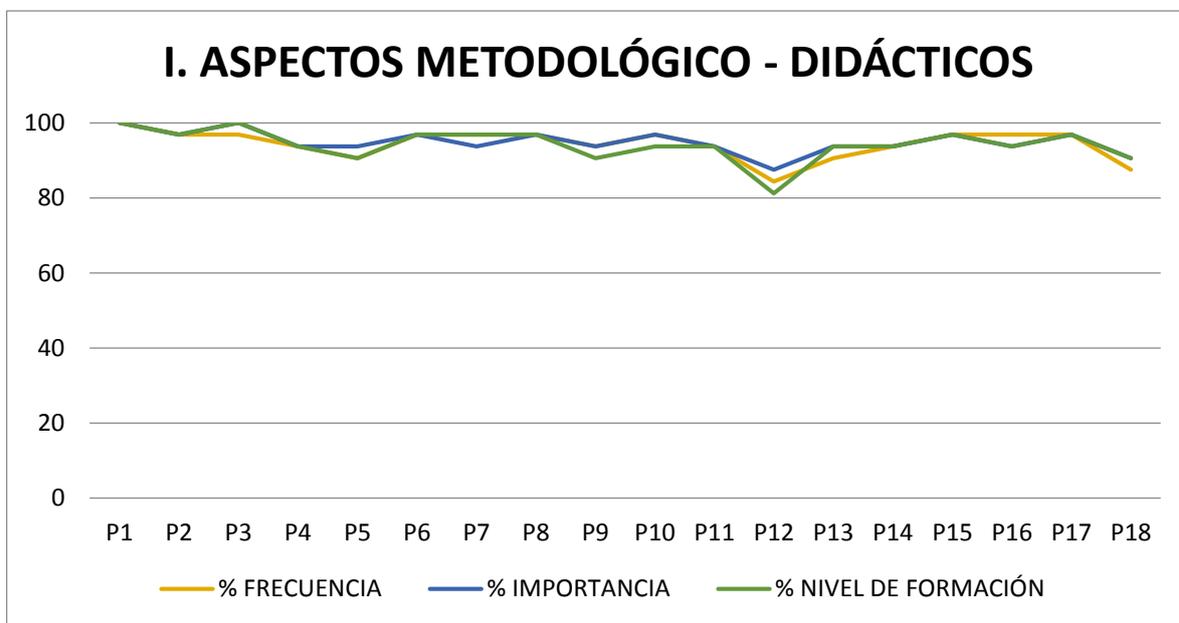


Figura 13. Resultados de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados.

El 100 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación preparan los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizados a la realidad de los educandos.

El 97 % de respuestas señala que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación preparan técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes, elaboran recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura, dominan el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada, realizan actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan y atienden las necesidades individuales de los estudiantes.

El 97 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia planifican las actividades del aula. El 100 % indica que esto lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 94 % de respuestas indica que los titulados con mucha frecuencia, importancia y nivel de formación ejecutan actividades de aula que sean novedosas y creativas, promueven el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos y revisan las tareas de los estudiantes. El 86 % señala que lo hacen con bastante frecuencia.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con mucha frecuencia y nivel de formación organizan espacios en el aula. El 94 % señala que lo hacen con mucha importancia.

El 97 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación crean climas favorables de enseñanza – aprendizaje. El 94 % indica que lo hacen con mucha importancia.

El 94 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia e importancia aplican las didácticas específicas de la asignatura. El 91 % indica que lo hacen con alto nivel de formación.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia realizan actividades educativas extracurriculares con alumnos. El 88 % lo hace con mucha importancia. El 81% realiza estas actividades con bastante nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia aplican estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias. El 94 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 97 % de respuestas indica que los titulados con mucha frecuencia e importancia aplican la psicología de la educación en el aula. El 94 % refiere que lo hacen con alto nivel de formación.

El 97 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia detectan problemas de aprendizaje de los estudiantes. El 94 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 88 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia conocen y aplican las tecnologías de la información y la comunicación en el aula. El 91 % lo hace con alta importancia y nivel de formación.

### **Análisis comparativo de resultados de titulaos y empleadores**

La información cuantitativa que se presenta en este casos, permiten establecer que tanto los empleadores como los titulados en Ciencias de la Educación, responden de manera bastante similar con respecto a las tareas correspondientes a los aspectos metodológicos y didácticos. Los resultados en porcentajes demuestran una variación y diferencia notable; los

empleadores asignan valoraciones y porcentajes que se ubican entre el 63 % al 72 % como máximo; los promedios han recibido la valoración de 3, equivalente a “bastante”. Por su parte los titulados han otorgado porcentajes que superan el 81 % y casi todas las valoraciones se ubican en el rango de “mucho o alto”; tan sólo la realización de actividades extracurriculares con los alumnos, ha sido valorada con tres puntos, equivalente a “bastante”.

Los aspectos metodológicos y didácticos referidos a la planificación del currículo, la preparación de técnicas y estrategias de enseñanza, la organización de los espacios del aula, la elaboración de recursos didácticos, la creación de climas favorables para el aprendizajes, el dominio de la disciplina por parte del profesor, la aplicación de la didáctica propia de una asignatura, el uso de la psicología en el aula, la realización de actividades curriculares y extracurriculares, la revisión de las tareas de los estudiantes, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, la ejecución de actividades de refuerzo académico, la detección de problemas de aprendizaje, la atención a las necesidades educativas especiales de los estudiantes, el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación, se encuentran relativamente bien encaminados, puesto que han alcanzado porcentajes y valoraciones que podrían considerarse altas debido a que superan el 60 %. Esto permite concluir señalando que en los aspectos metodológicos y didácticos los titulados en Ciencias de la Educación, se encuentran desempeñando sus funciones de manera relativamente acertada, debiendo considerarse con seriedad los criterios de los empleadores para efectos de mejoramiento. Tal el caso del uso de las TICs, que se ha considerado para efectos de la elaboración de la propuesta de intervención educativa.

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

Tabla 14. Resultados de los empleadores

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
19 Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3	63	3	63	3	66
20 Evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3	69	3	69	3	69
21 Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	66	3	66	3	66
22 Evalúa y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.	3	66	3	66	3	66

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

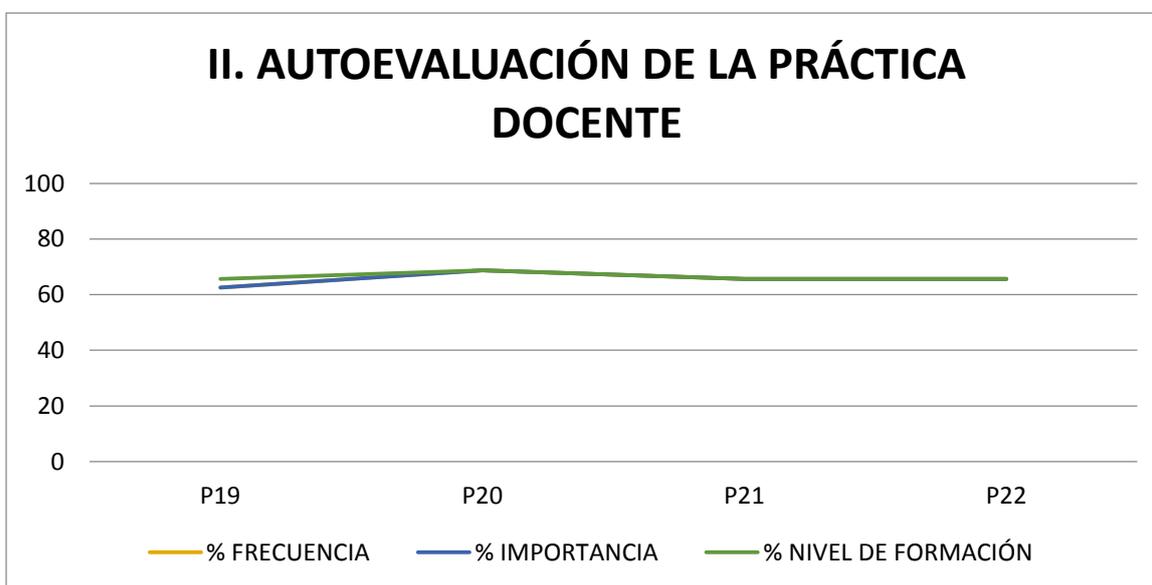


Figura 14. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

La autoevaluación es una forma de evaluación que permite al docente el autoanálisis y la autocrítica; potencia su desarrollo y autorregulación. (Ministerio de Educación, 2010)

En esta parte de la investigación realiza ha sido posible encontrar los siguientes indicadores de evaluación: autoanálisis críticos del conocimiento de la asignatura, competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, aspectos que conforman situaciones educativas en

contextos formales y no formales, evaluación y redacción de informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Dentro del campo de la educación la práctica docente debe ser entendida como el conjunto de actividades que los maestros tienen que realizar en el desempeño de sus funciones para llevar a la práctica y desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes. En este aspecto se han obtenido los siguientes resultados:

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia e importancia realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia. El 66 % señala que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación, con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados en Ciencias de la Educación con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales; evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.

Tabla 15. Resultados de los titulados

<b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
19 Realiza autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	4	91	4	91	4	91
20 Evalúa las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	4	94	4	94	4	94
21 Analiza aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3	84	4	88	3	84
22 Evalúa y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.	4	91	4	91	4	91

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

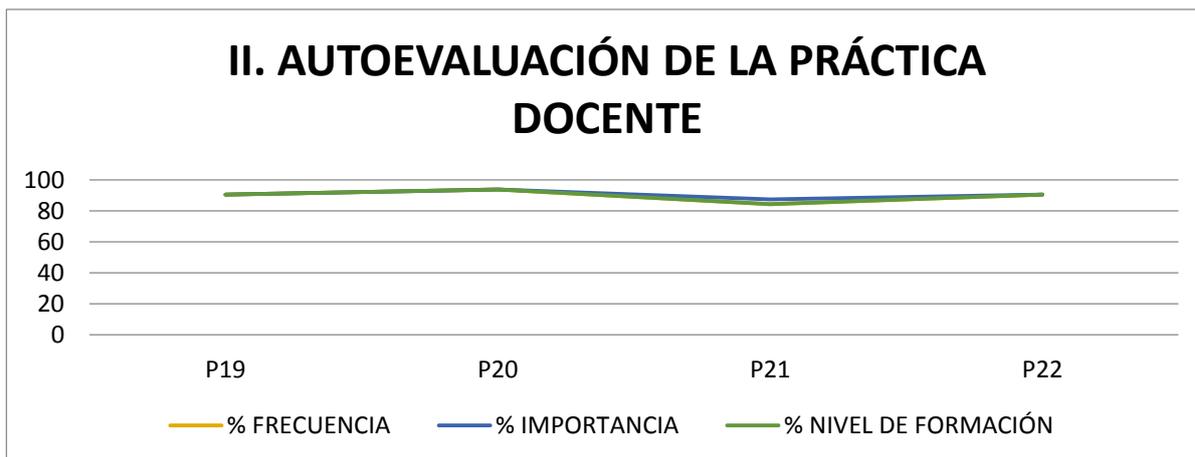


Figura 15. Resultados de los titulados  
Fuente: Encuesta a titulados

El 91 % de respuestas indica que los titulados alta frecuencia, importancia y nivel de formación realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.

El 94 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación evalúan las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales. El 88 % indica que lo hacen con alta importancia.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica educativa.

### **Análisis comparativo de respuestas de empleadores y titulados.**

Las cifras porcentuales y los datos referidos a las valoraciones conducen a establecer que entre las respuestas de los titulados y de los empleadores se presentan diferencias. Se observa que los valores que los empleadores han otorgado se ubican en tres puntos, que corresponden a “bastante” y los porcentajes se encuentran entre el 63 % y el 69 %.

Por su parte los titulados valoran con cuatro puntos a todos los indicadores de evaluación y los porcentajes fluctúan entre el 84 % al 91 %.

Las diferencias entre los dos grupos evaluadores son notorias; los empleadores califican con menos puntuaciones y porcentajes más bajos a las competencias profesionales de los docentes referidas a la autoevaluación de la práctica docente; en tanto que los titulados lo

hacen con mayores puntuaciones y porcentajes; por lo que se establece que hay aspectos que se deben mejorar, especialmente en lo que se refiere a la evaluación y redacción de informes de realimentación de la práctica docente, análisis de aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.

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

Tabla 16. Resultados de los empleadores

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conduce investigaciones relacionadas con su labor.	3	72	3	75	3	75
24 Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	3	72	3	75	3	75
25 Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.	3	69	3	69	3	69
26 Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3	69	3	69	3	72
27 implementa y realiza el seguimiento y evalúan de programas, acciones y proyectos educativos.	3	72	3	72	3	75
28 Determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	3	66	3	66	3	69

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

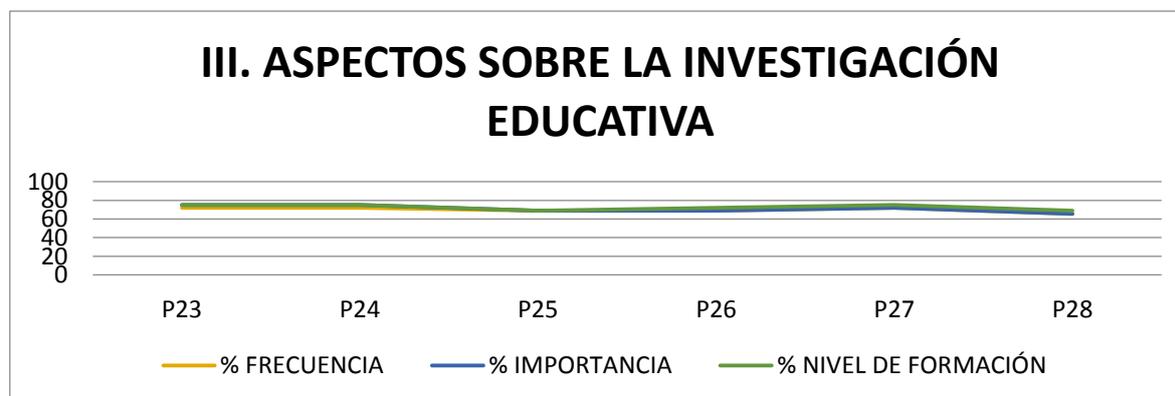


Figura 16. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

La investigación constituye un proceso formal, sistemático e intensivo, que a través de un método incursiona en el conocimiento de los fenómenos y propicia la producción de un nuevo conocimiento. (Bueno, 2004)

Para el contexto del presente trabajo, la investigación educativa se encarga de conocer sobre las competencias profesionales que el profesor, que ha obtenido su título en Ciencias de la Educación, ha desarrollado en el proceso de su formación universitaria, con la finalidad de conocer con mayor profundidad las características del ejercicio de sus funciones en el ámbito de su trabajo.

El 72 % de respuestas de los empleadores señala que los titulados con bastante frecuencia conducen investigaciones relacionadas con su labor y participan en proyectos de investigación e innovación educativa. El 75 % señala que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados. El 72 % indica que lo hacen con alto nivel de formación.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia implementan y realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos. El 75 % responde que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención. El 69 % indica que lo hacen con bastante nivel de formación.

Tabla 17. Resultados de los titulados

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
23. Conduce investigaciones relacionadas con su labor.	3	81	3	84	3	81
24 Participa en proyectos de investigación e innovación educativa	3	81	3	84	3	84
25 Investiga y evalúa procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora.	3	81	3	84	3	81
26 Diseña programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	4	91	4	91	4	91
27 implementa y realiza el seguimiento y evalúan de programas, acciones y proyectos educativos.	3	84	4	91	4	91
28 Determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	4	88	4	88	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

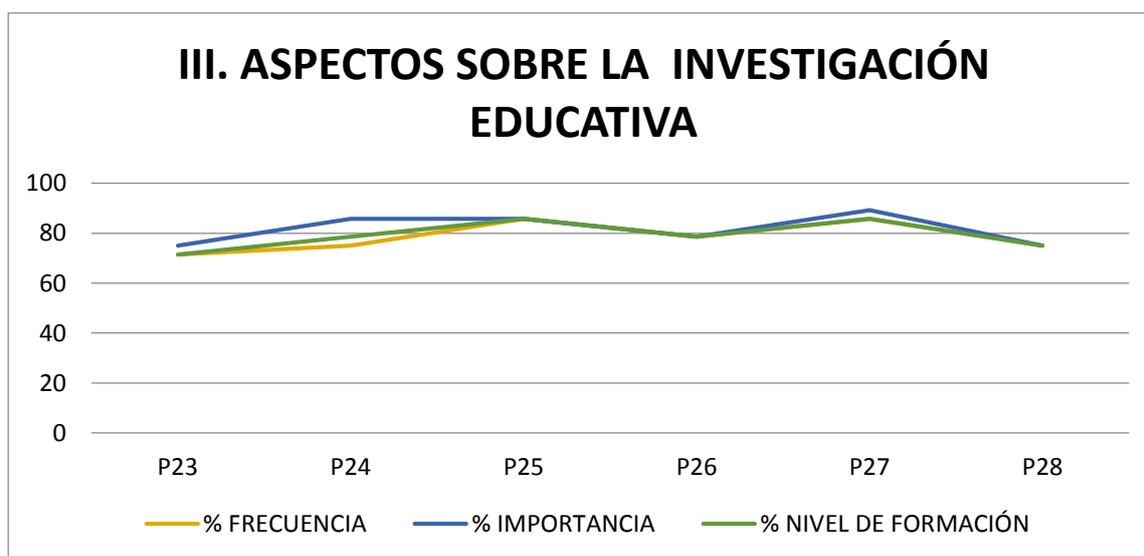


Figura 17. Resultados de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación conducen investigaciones relacionadas con su labor. El 84 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia participan en proyectos de investigación e innovación educativa. El 84 % responde que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia investigan y evalúan procesos, programas e instituciones educativas con fines de mejora. El 84 % señala que esto se realiza con bastante importancia y nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación diseñan programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia implementan, realizan el seguimiento y evalúan programas, acciones y proyectos educativos. El 91 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación. El 88 % de respuestas indica que los titulados con mucha frecuencia e importancia determinan los elementos que conforman las diferentes realidades educativas con fines de intervención. El 91 % indica que esto se realiza con alto nivel de formación.

### **Análisis comparativo de resultados de empleadores y titulados**

En lo que respecta a las tareas relativas a la investigación educativa, que los titulados se encuentran realizando, se nota que entre las respuestas dadas por ellos y por las de los empleadores se presentan criterios no coincidentes, tanto en las puntuaciones como en los porcentajes. Las puntuaciones de los empleadores se relacionan con la apreciación correspondiente a “bastante” y los porcentajes se ubican entre el 66 % al 75 %. En cambio los porcentajes dados por los titulados se ubican entre el 81 % al 91 % y sus valoraciones oscilan entre 3 y 4 puntos.

Podría indicarse que en el campo de la investigación educativa, los resultados alcanzados son incongruentes, presentan indicios de deficiencias, razón por la cual este aspecto se debería mejorar. Casi todas las tareas de los titulados relacionadas con la investigación educativa han sido valoradas con la opción “bastante” tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación.

Por lo expuesto se puede concluir indicando que los titulados en Ciencias de la Educación, en el desempeño de sus funciones, no demuestran alta frecuencia, responsabilidad y nivel de formación para la ejecución de tareas relacionadas con la investigación educativa.

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

Tabla 18. Resultados de los empleadores

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
29 Realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3	63	3	63	3	63
30 Participa en las Juntas de profesores.	3	72	3	72	3	72
31 Promueve acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3	63	3	63	3	63
32 ejerce funciones administrativas.	3	63	2	59	2	59
33 conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	2	53	2	59	2	56
34 Estudia la realidad local y nacional.	3	63	3	66	3	63
35 Colabora en la organización y gestión del centro educativo.	3	63	3	63	3	63
36 Empoderamiento sobre las metas y objetivos institucionales.	3	69	3	69	3	69
37 Elabora reglamentos internos de las comisiones.	3	66	3	66	3	69
38 Conoce y aplica el Código de Convivencia.	3	66	3	66	3	66

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

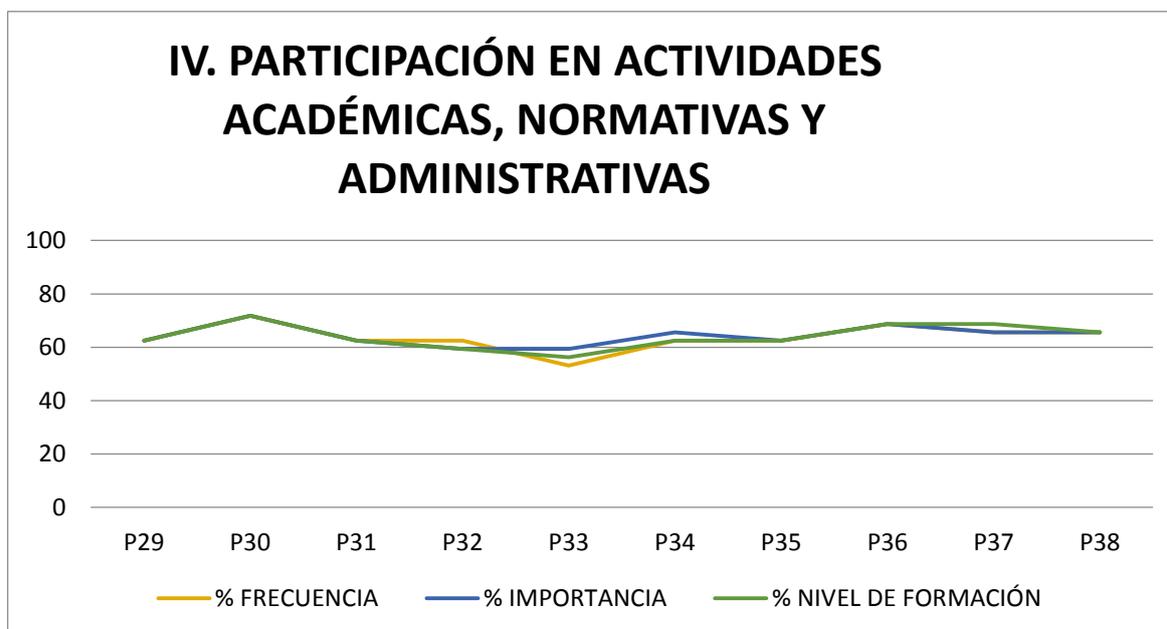


Figura 18. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

Las actividades normativas se relacionan con el cumplimiento de normas y la ejecución de tareas que por mandato legal, reglamentario o de autoridades competentes las deben realizar los profesores. Las competencias de carácter administrativo, que se relacionan con las normativas, se concretan dentro del campo de la administración educativa y del currículo, como: asistencia y puntualidad al trabajo, cumplimiento de comisiones, conformación de organismos institucionales, elaboración de documentos curriculares.

Los indicadores de evaluación que guardan relación con las actividades académicas que los profesores deben hacer se ocupan de las acciones concretas del trabajo. Tomando en cuenta el contenido de la del presente trabajo, las actividades académicas de los titulados son: reuniones de entrega de certificados con padres de familia, participación en juntas de profesores, promoción de acciones de promoción y convocatoria a reuniones, ejercer funciones administrativas, conocimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, estudio de la realidad local y nacional, colaboración en la organización y gestión del centro educativo, empoderamiento de las metas y objetivos institucionales, elaboración de reglamentos internos de las comisiones, conocimiento y aplicación del código de convivencia.

Los resultados de la investigación referidos al cumplimiento de normas y reglamentos, son los son los siguientes:

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular, promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones, colaboran en la organización y gestión del centro educativo.

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de preparación participan en las Juntas de profesores.

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia ejercen funciones administrativas. El 59 % señala que lo hacen con bastante importancia y nivel de formación.

El 53 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados conocen bastante la Ley Orgánica de Educación Intercultural. El 59 % indica que conocen con bastante importancia. El 56 % indica que conocen con bastante nivel de formación.

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación estudian la realidad local y nacional. El 66 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación demuestran empoderamiento sobre las metas y objetivos institucionales.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia elaboran reglamentos internos de las comisiones. El 69 % señala que lo hacen con bastante nivel de formación.

El 66 % de respuestas indica que los docentes titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación conocen y aplican el Código de Convivencia.

Tabla 19. Resultados de los titulados

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
29 Realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	4	91	4	91	4	91
30 Participa en las Juntas de profesores.	4	94	4	94	4	91
31 Promueve acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	4	94	4	94	4	94
32 ejerce funciones administrativas.	3	72	3	75	3	78
33 conoce la Ley Orgánica de Educación Intercultural.	4	88	4	88	4	88
34 Estudia la realidad local y nacional.	4	88	4	91	4	91
35 Colabora en la organización y gestión del centro educativo.	4	91	4	94	4	94
36 Empoderamiento sobre las metas y objetivos institucionales.	4	91	4	91	4	91
37 Elabora reglamentos internos de las comisiones.	3	84	3	84	3	84
38 Conoce y aplica el Código de Convivencia.	4	88	4	91	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

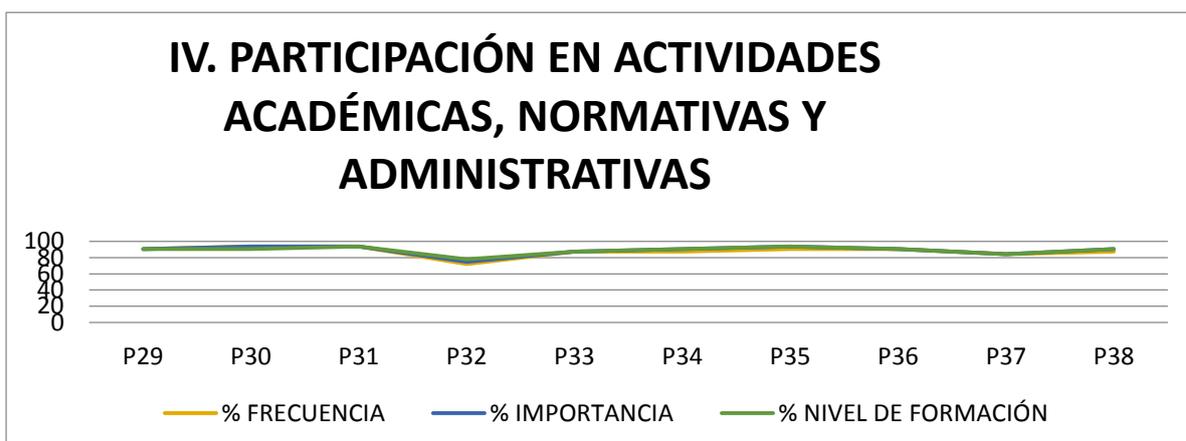


Figura 19. Resultados de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular y demuestran empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.

El 94 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia e importancia participan en las Juntas de profesores. El 91 % señala que lo hacen con alto nivel de formación.

El 94 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación promueven acciones de promoción y convocatoria a reuniones.

El 72 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia ejercen funciones administrativas. El 75 % indica que lo hacen con bastante importancia y el 78 % considera que lo hace con bastante nivel de formación.

El 88 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación conocen la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El 88 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia estudian la realidad local y nacional. El 91 % señala que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los docentes titulados con alta frecuencia colaboran en la organización y gestión del centro educativo. El 94 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación elaboran reglamentos internos de las comisiones.

El 88 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia conocen y aplican el Código de Convivencia. El 91 % indica que lo hacen con alta importancia y alto nivel de formación.

### **Análisis comparativo de respuestas de empleadores y titulados**

Dentro del ámbito de las actividades académicas, normativas y administrativas del titulado, las respuestas dadas por los titulados difieren de las de los empleadores. Los porcentajes de los titulados son más altos que de los empleadores. De igual manera, las valoraciones de los titulados son más altas que de los empleadores. Las valoraciones de los titulados corresponden a “mucho o alto”, tanto en lo referente a la frecuencia, importancia y nivel de formación. Las valoraciones de los empleadores corresponden a 3, es decir tienen una equivalencia de bastante para la frecuencia, importancia y nivel de formación con la que realizan sus actividades. Por lo expuesto se concluye que en el cumplimiento de actividades académicas, normativas y administrativas, los docentes deben mejorar en sus desempeños puesto que, desde el punto de vista de los empleadores, todas han alcanzado valoraciones que pueden considerarse bajas.

#### **3.5.5. Interacción profesores, padres de familia y comunidad**

Tabla 22. Resultados de los empleadores

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
39 Promueve acciones de relación con la comunidad.	2	59	3	63	2	59
40 Colabora en programas de desarrollo comunitario.	2	59	3	63	2	59
41 Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	2	56	2	59	2	56
42 Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	2	59	3	63	2	59
43 Interviene en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.	3	66	3	66	3	66
44 Conoce el entorno social de los estudiantes.	3	69	3	69	3	69
45 Organiza eventos de integración dentro de la institución.	3	69	3	69	3	69

46 participa en programas sociales dentro de la institución /día de la familia, campeonato de deportes).	3	75	3	75	3	75
47 Atiende a los representantes legales de los estudiantes.	3	69	3	69	3	69
48 Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	3	63	3	63	3	63

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

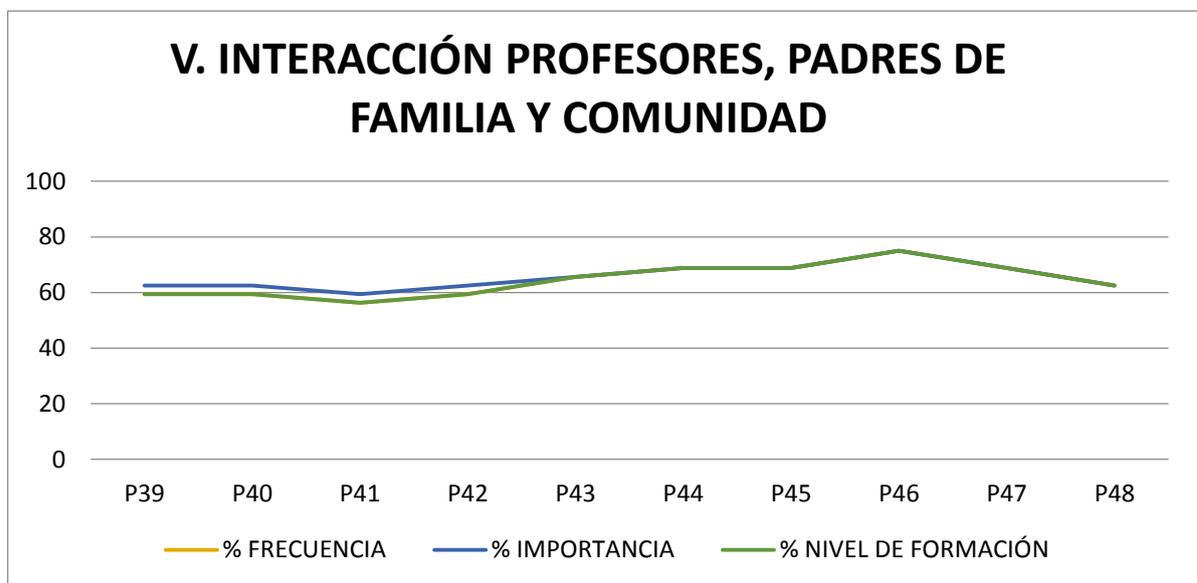


Figura 22. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

La interacción se relaciona con el nivel y la calidad de la relación que puede presentarse o producirse entre las personas. Para el caso de la presente investigación, los indicadores de la interacción que han motivado la presente investigación se relaciona con la necesaria relación que se produce en el trabajo diario entre docentes, con los padres de familia y la comunidad. Los maestros se relacionan con sus colegas en todo momento y en diversas actividades. Se relaciona con los padres de familia y también trabajan con miembros de la comunidad.

Las tareas de los docentes relacionadas con la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, que se han evaluado son: promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario, promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes como el Gobierno Escolar, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, conocer el entorno social de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la institución, participar en programas dentro de la institución, atender a los representantes legales de los estudiantes, realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Las respuestas de los empleadores son las siguientes:

El 59 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia y bastante nivel de formación promueven acciones de relación con la comunidad. El 63 % indica que lo hacen con poca importancia.

El 59 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia y nivel de formación colaboran en programas de desarrollo comunitario. El 59 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 56 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia y poco nivel de formación promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes. El 59 % indica que lo realizan con poca importancia.

El 59 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia y nivel de formación interactúan con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución. El 63 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación intervienen en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación conocen el entorno social de los estudiantes, organizan eventos de integración dentro de la institución y atienden a los representantes legales de los estudiantes.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación participan en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes).

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

Tabla 23. Resultados de los titulados

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
39 Promueve acciones de relación con la comunidad.	4	84	4	88	4	88
40 Colabora en programas de desarrollo comunitario.	4	91	4	91	4	91
41 Promueve la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.	4	94	4	94	4	94
42 Interactúa con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución.	4	81	4	88	4	88
43 Interviene en la solución de problemas familiares y sociales asociados a los alumnos.	4	84	4	91	4	88
44 Conoce el entorno social de los estudiantes.	4	91	4	94	4	94
45 Organiza eventos de integración dentro de la institución.	4	88	4	91	4	88
46 participa en programas sociales dentro de la institución /día de la familia, campeonato de deportes).	4	94	4	97	4	97
47 Atiende a los representantes legales de los estudiantes.	4	97	4	100	4	100
48 Realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.	4	91	4	91	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

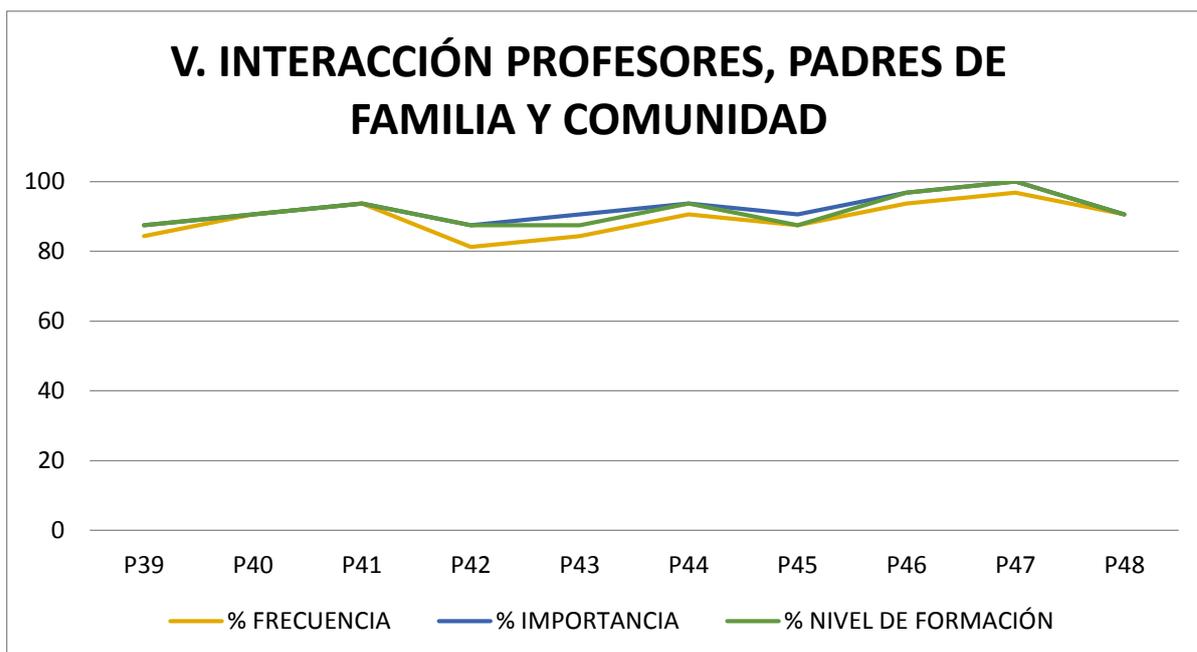


Figura 23. Resultados de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados

El 84 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia promueven acciones de relación con la comunidad. El 88 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación colaboran en programas de desarrollo comunitario.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con alta, importancia y nivel de formación promueven la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes.

El 81 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia interactúan con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución. El 88 % indica que lo hacen con mucha importancia y nivel de formación.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. El 91 % indica lo hacen con bastante importancia. El 88 % considera que lo hacen con alto nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia conocen el entorno social de los estudiantes. El 94 % indica que esto ocurre con alta importancia y nivel de formación.

El 88 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia y nivel de formación organizan eventos de integración dentro de la institución. El 91 % responde que lo hacen con alta importancia.

El 94 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia participan en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes) El 97 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 97 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia atienden a los representantes legales de los estudiantes. El 100 % indica que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 91 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación realizan tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar.

### **Análisis comparativo de resultados de empleadores y titulados**

Dentro de campo de la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, los resultados obtenidos demuestran incongruencia entre la opinión de los titulados y los empleadores. Mientras los titulados, por lo general valoran sus tareas con la opción de “mucho o alto” y con porcentajes que superan los 84 puntos; los empleadores han asignado puntuaciones equivalentes a “poco “ y “bastante” y los porcentajes se ubican entre el 59 y el 75 %.

La información presentada conduce a establecer que dentro del ámbito de la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, el trabajo de los titulados no es bien valorado por los empleadores, razón por la cual se deberían buscar alternativas de solución.

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

Tabla 20. Resultados de los empleadores

<b>VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
49 Realiza reuniones de planificación con otros docentes.	3	63	3	63	3	63
50 Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	3	75	3	75	3	75

51 Participa en sesiones de trabajo.	3	72	3	72	3	72
52 Trabaja en proyectos curriculares en equipo.	3	69	3	69	3	69
53 Participa en círculos de estudio.	3	69	3	69	3	69

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

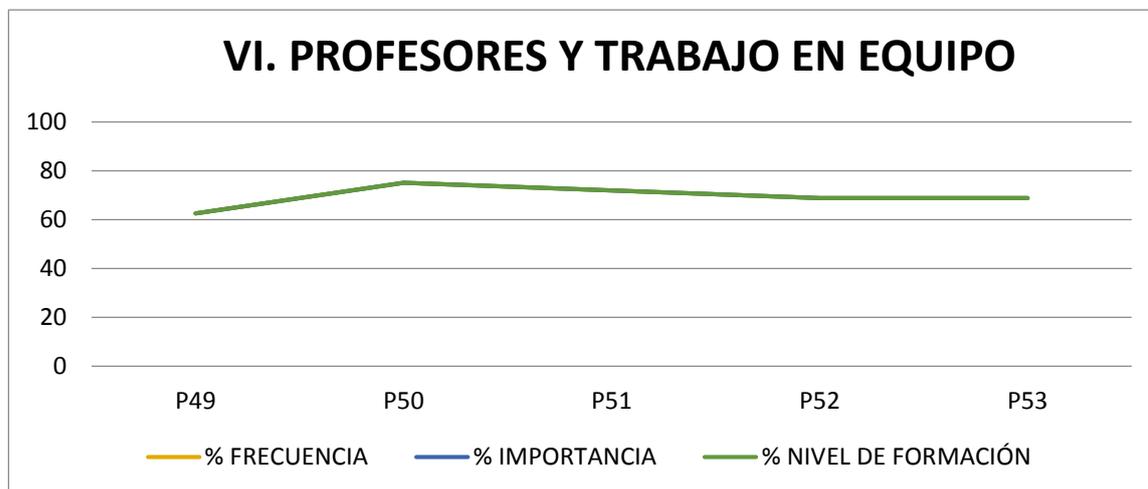


Figura 20. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

El trabajo en equipo es definido como la colaboración mutua de personas con el fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. El trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política, etc. (Diccionario ABC, 2010).

En la labor que diariamente desarrollan los profesores tienen gran relevancia el hecho de trabajar en equipo, que se ejecuta de manera constante en todas las actividades inherentes a las funciones que se establecen en la normatividad vigente.

Los docentes trabajan en equipo en diversas circunstancias y oportunidades o en la realización de diferentes tareas como: planificación del currículo, planificación y ejecución de programaciones de diversa clase, elaboración y ejecución de planes de trabajo de las comisiones, diseño y elaboración de documentos normativos y de convivencia como: reglamento interno, PEI, código de Convivencia, Planes de mejora, sesiones de trabajo, programas festivos, concursos, festivales, etc.

Los resultados de la investigación alcanzados dentro del campo del trabajo en equipo, son los siguientes:

El 63 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de planificación con otros docentes.

El 75 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).

El 72 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación participan en sesiones de trabajo.

El 69 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia, importancia y nivel de formación trabajan en proyectos curriculares en equipo y participan en círculos de estudio.

Tabla 21. Resultados de los titulados

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
49 Realiza reuniones de planificación con otros docentes.	4	94	4	94	4	91
50 Colabora con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas).	4	94	4	97	4	94
51 Participa en sesiones de trabajo.	4	94	4	97	4	97
52 Trabaja en proyectos curriculares en equipo.	4	94	4	94	4	94
53 Participa en círculos de estudio.	3	84	4	91	4	91

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

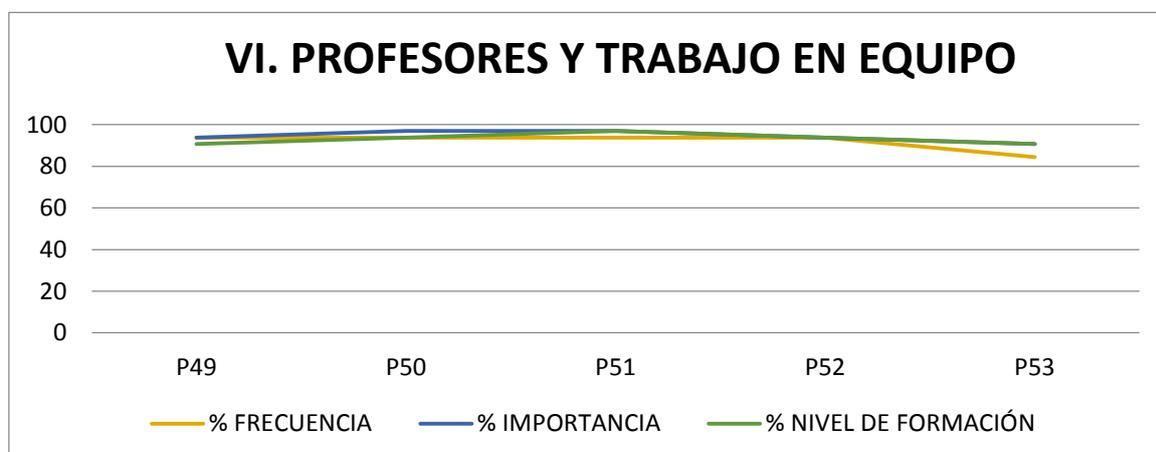


Figura 21. Resultados de titulados

Fuente: Encuesta a titulados

El 94 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia, importancia y nivel de formación realizan reuniones de planificación con otros docentes, colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas), traban en proyectos curriculares en equipo.

El 94 % de respuestas indica que los docentes titulados con alta frecuencia participan en sesiones de trabajo. El 97 % indica que esto ocurre con alta importancia y nivel de formación.

El 84 % de respuestas indica que los titulados con alta frecuencia trabajan en proyectos curriculares en equipo. El 91 % señala que esto se realiza con alta importancia y nivel de formación.

### **Análisis comparativo de respuestas de empleadores y titulados**

La información presentada condice a determinar que hay criterios diversos entre los titulados y los empleadores. Los titulados otorgan puntuaciones y porcentajes altos a las tareas relacionadas con el trabajo en equipo, las mismas que oscilan entre 84 % y el 97 %; en cambio los empleadores otorgan puntuaciones y porcentajes más bajos, que corresponden a la opción “bastante” y porcentajes que se ubican entre el 63 % y el 75 %.

Como consecuencia de lo señalado, la divergencia de opiniones conduce a establecer que en el tema del trabajo en equipo, los profesores tienen debilidades, razón por la cual este aspecto debería ser considerado para el mejoramiento de sus funciones.

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

Tabla 24. Resultados de los empleadores

<b>VII. FORMACIÓN</b>						
<b>Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
54 Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	66	3	72	3	66
55 Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	2	53	3	66	2	59

56 Asiste a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	2	53	2	53	2	53
57 Asiste a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	2	53	3	66	2	59
58 Asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	2	41	2	53	2	47

Fuente: Encuesta a empleadores

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro

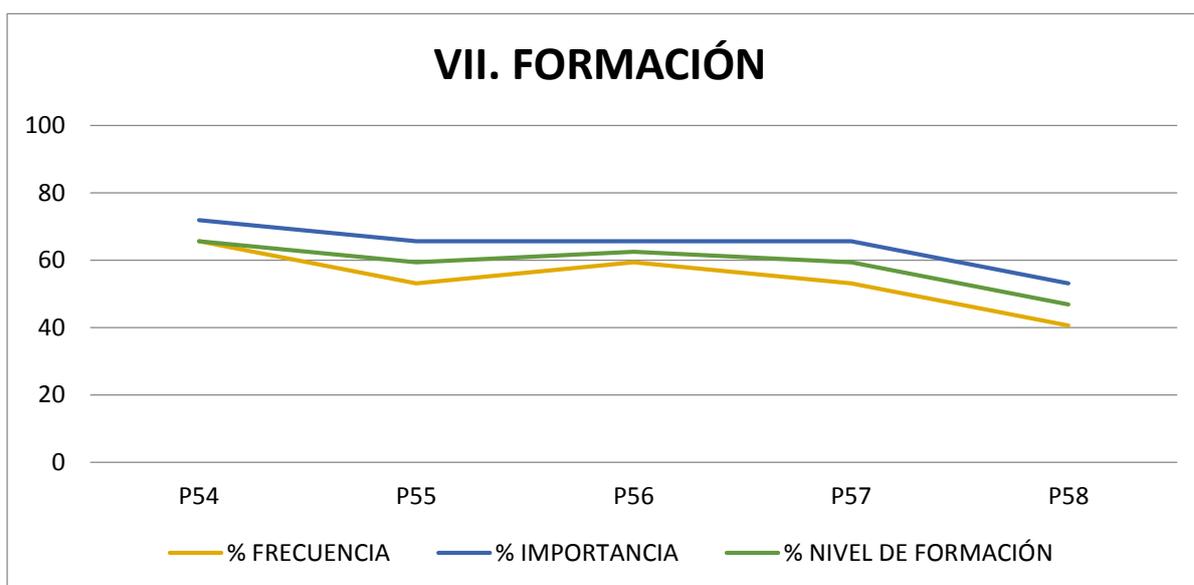


Figura 24. Resultados de los empleadores

Fuente: Encuesta a empleadores

Por la experiencia vivida podría afirmarse que la formación docente se relaciona con los estudios que se deben realizar con la finalidad de conseguir un título profesional que permita el ejercicio libre del trabajo. Para la investigación realizada, estos estudios se contextualizan al ámbito de la formación profesional realizada en la Universidad Técnica Particular de Loja.

En lo que se refiere a las tareas docentes que se han incluido en el cuestionario aplicado tanto a los titulados como a los empleadores, la formación docente se relaciona con las posibilidades que los titulados han tenido para asistir y participar en los cursos de formación, actualización y perfeccionamiento profesional, que permitan mejorar su perfil y rol profesional.

El 66 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 72 % indica que lo hacen con bastante importancia.

El 53 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. El 66 % indica que lo hacen con bastante importancia. El 78 % señala que esto ocurre con poco nivel de formación.

El 53 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia, importancia y nivel de formación asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.

El 53 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. El 66% señala que lo hacen con bastante importancia. El 59 % considera que esto se lo hace con poco nivel de formación.

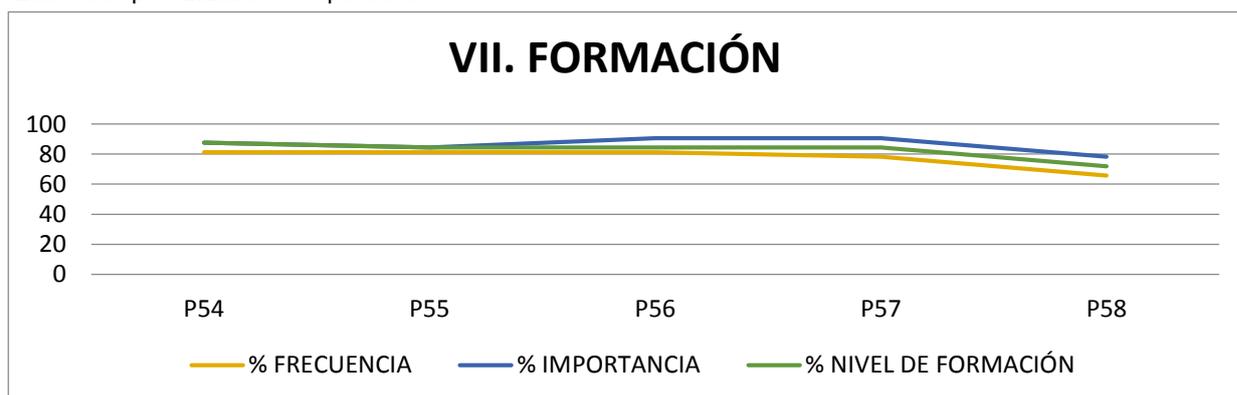
El 41 % de respuestas de los empleadores indica que los titulados con poca frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 53 % responde que lo hace con poca responsabilidad. El 47 % considera que se lo hace con poco nivel de formación.

Tabla 25. Resultados de los titulados

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
54 Asiste a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación.	3	81	4	88	4	88
55 Asiste a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares.	3	81	3	84	3	84
56 Asiste a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula.	3	81	3	81	3	84
57 Asiste a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares.	3	78	4	91	3	84
58 Asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua.	3	66	3	78	3	72

Fuente: Encuesta a titulados

Elaborado por: Elizabeth Tirapé Castro



El 81 % de respuestas indica que los titulados con Bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación. El 88 % responde que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

Figura 25. Resultados de los titulados

Fuente: Encuesta a titulados

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares. El 84 % responde que lo hacen con alta importancia y nivel de formación.

El 81 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia e importancia asisten a cursos de actualización de las tecnologías de la comunicación (TICs) para aplicación en el aula. El 84 % responde que lo hace con bastante nivel de formación.

El 78 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia y nivel de formación asisten a cursos para la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. El 91% responde que lo hace con bastante importancia.

El 66 % de respuestas indica que los titulados con bastante frecuencia asisten a cursos de aprendizaje en una segunda lengua. El 78% responde que lo hace con bastante importancia. El 72 % lo hace con bastante nivel de formación.

### **Análisis comparativo de resultados de empleadores y titulados**

Con referencia al campo de la formación profesional, entre las respuestas de los titulados y los empleadores se presentan desigualdades importantes. Los empleadores asignan puntuaciones de 2 y 3 puntos, equivalentes a “poco y bastante”, respectivamente y porcentajes que oscilan entre el 41 % al 72 %. En cambio, los titulados asignan valoraciones de 3 a 4 puntos, equivalentes a “bastante y alto”, así como porcentajes que van desde el 66 % al 88 %.

Se observa una notable baja valoración en lo concerniente a la asistencia de los maestros a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares y a cursos de actualización en tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para aplicación en el aula. Este último aspecto ha sido considerado para efectos de planificar la propuesta de intervención educativa.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Luego de haber realizado el análisis y la discusión de los resultados, a partir de los objetivos de la investigación, se establecen las conclusiones:

#### **4.1. Conclusiones**

- Se concluye que el 87,5 % de titulados en Ciencias de la Educación se encuentra laborando dentro de la función docente. El 75 % de ellos trabajan con partida y nombramiento, por lo que están desarrollando su rol en establecimientos educativos públicos.
- El 87,5 % de titulados en Ciencias de la Educación está desempeñando labores afines y relacionadas con la función de docentes, lo que permite afirmar que la actividad laboral que se encuentran realizando está estrechamente ligada con la formación profesional y el título universitario alcanzado.
- El 75 % de los titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, están realizando labores docentes de manera permanente, en virtud de que tienen un nombramiento definitivo, por lo que tienen estabilidad laboral y seguridad en su trabajo.
- Las tareas referidas a los aspectos metodológicos y didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; relación padres de familia y comunidad; trabajo en equipo y formación, han alcanzado porcentajes y valoraciones diferentes. Los empleadores otorgan porcentajes que oscilan entre el 41 % al 71 % y una valoración de 3 puntos, equivalente a “bastante”. Los titulados asignan porcentajes que se ubican entre el 66 % y el 100 %, y una valoración de 4 puntos, equivalente a “alto o mucho” tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación de los profesionales.
- En el tema relacionado con la formación de docentes se presentan porcentajes y puntuaciones que se consideran bajos. Los empleadores asignan a este aspecto porcentajes entre el 41 % al 72 %, con valoraciones de 2 puntos; en tanto que los titulados asignan porcentajes que se ubican entre el 66 % al 91 %, con valoraciones de 3 puntos, tanto para la frecuencia, importancia y nivel de formación.
- Los titulados en Ciencias de la Educación, se encuentran desempeñando con relativo acierto su trabajo; sin embargo, el indicador referente a la asistencia de los maestros a cursos de actualización en tecnologías de la información y la

comunicación (TICs), para aplicación en el aula, recibe de los empleadores un porcentaje del 53 % con una valoración de dos puntos, equivalente a “poco”. Los titulados otorgan a este aspecto porcentajes del 81 % con una valoración de 3 puntos, equivalentes a bastante”, tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación.

#### **4.2.Recomendaciones**

- Los resultados de la investigación desarrollada han permitido diseñar una propuesta de intervención educativa que debe ser tomada en cuenta y aplicada por los centros educativos donde se realizó el estudio para el mejoramiento de la gestión de los docentes.
- Todos y cada uno de los titulados en Ciencias de la Educación deben tener una constante preocupación para continuar preparándose y de esta manera fortalecer su rol profesional que permita robustecer sus competencias profesionales para seguir ejercer sus funciones de manera acertada.
- La Universidad Técnica Particular de Loja, como prestigiosa institución, líder en el diseño y ejecución de proyectos de investigación, debe preocuparse por la continuidad de los estudios de quienes obtuvieron su título profesional en ella, ampliando posibilidades de realizar maestrías con temas puntuales, relacionados con la gestión de los docentes.
- La Universidad Técnica Particular de Loja debería establecer convenios con el Ministerio de Educación, para implementar un sistema de capacitación a distancia para los maestros, con temas específicos y personal capacitado, de forma similar a los que se utiliza para los estudios de licenciatura y maestría, para que los titulados en Ciencias de la Educación puedan mejorar su perfil profesional.
- Se recomienda a los directivos y maestros de las instituciones educativas investigadas, aplicar la propuesta de intervención educativa que forma parte del presente informe de investigación.
- En virtud de que los maestros en funciones no han participado en cursos de formación y actualización en tecnologías de la información y la comunicación (TICs), para aplicación en el aula, la Universidad Técnica Particular de Loja podría hacerse cargo de este asunto para implementar un plan de capacitación a distancia para los maestros, con la misma modalidad y forma de financiamiento que se realiza con los estudios de licenciatura y maestría.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

## **Tema**

Capacitación docente sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), para la aplicación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **5.1. Justificación**

La investigación desarrollada ha hecho posible analizar y conocer la importancia que los titulados en Ciencias de la Educación le conceden las tareas específicas que se relacionan con el ejercicio de sus funciones.

Si bien es verdad que en casi todas las tareas que se relacionan con los aspectos metodológicos y didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; relación padres de familia y comunidad; trabajo en equipo y formación, han alcanzado porcentajes y valoraciones diferenciadas de los empleadores y titulados, no cabe duda de que se han presentado indicadores de evaluación cuyos valores pueden considerarse bajos, lo que estaría convirtiéndose en un punto neurálgico de la gestión docente.

Con relación al tema de la participación de los titulados en Ciencias de la Educación, que son los maestros que se encuentran en funciones en las instituciones educativas, en cursos de formación y actualización sobre el uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, los resultados de la investigación permiten determinar que tanto los porcentajes como las valoraciones, especialmente de los empleadores, son bajas; se ubican entre el 41 % al 72 %, con el valor de dos puntos, equivalente a “bajo”, tanto en la frecuencia, como en la importancia y nivel de formación, lo que permite establecer, de manera fehaciente, que en este aspecto la formación y actualización de los maestros deja muchas dudas, que podrían afectar la calidad de su gestión y del servicio educativo que las instituciones ofrecen a la comunidad.

Esta ha sido la razón fundamental que conduce a justificar la realización de este proyecto de intervención educativa, que tiene la finalidad exclusiva de buscar el mejoramiento de la práctica docente, referida a un tema de gran actualidad y necesidad, muy importante para los docentes, que pretende el desarrollo de competencias profesionales sobre el uso de los recursos técnicos que en la actualidad han incursionado en todas las esferas de la actividad humana, dentro de la cual está el accionar educativo.

La concreción práctica de la propuesta que se diseña será muy útil para mejorar las competencias profesionales y las destrezas de los docentes, en lo referido al uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, como recurso técnico que debe ser empleado tanto en la planificación del currículo, como en el diseño de materiales didácticos y en el desarrollo de las clases.

## 5.2. Objetivos

### 5.2.1. Objetivo general.

Capacitar a los docentes en el uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, para el desarrollo de sus competencias profesionales que permitan el mejoramiento de la calidad de su gestión.

### 5.2.2. Objetivos específicos.

- Desarrollar un taller de capacitación sobre uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Ejecutar un taller de asesoramiento docente sobre la aplicación práctica de competencias del uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo de las clases.
- Asesorar a los maestros sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como recurso didáctico para planificar y ejecutar las clases.

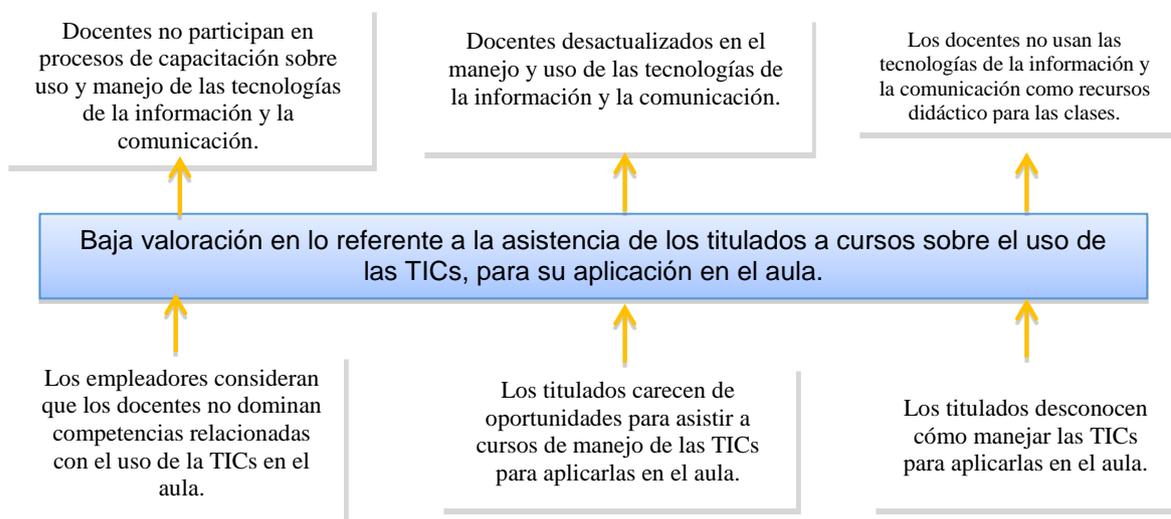
## 5.3. Metodología

### 5.3.1. Análisis de involucrados.

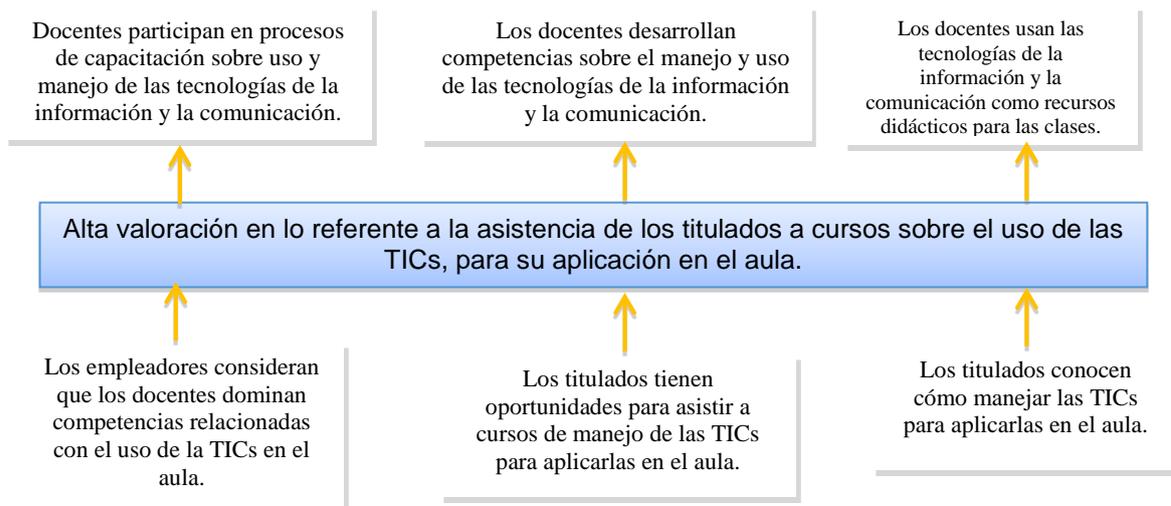
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados en Ciencias de la Educación	Mejorar el nivel de sus competencias profesionales.	Porcentajes y valores bajos referidos a la asistencia de docentes a cursos sobre el uso de las TICs para su aplicación en el aula.	Recursos:  Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación.  Materiales:  Computadora, material de escritorio,	Mucho interés por la estrategia seleccionada.	Posible falta de tiempo para asistir a talleres de capacitación.

			<p>copias de documentos.</p> <p>Mandatos:</p> <p>Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.</p>		
Empleadores.	Mejorar el rol profesional de sus empleados.	Porcentajes y valores bajos referidos a la asistencia de docentes a cursos sobre el uso de las TICs para su aplicación en el aula.	<p>Recursos:</p> <p>Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación.</p> <p>Materiales:</p> <p>Computadora, material de escritorio, copias de documentos.</p> <p>Mandatos:</p> <p>Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento.</p>	Mucho interés por la estrategia seleccionada.	Falta de comprensión de empleados para autorizar la asistencia de los docentes a talleres de capacitación.
Autora de la propuesta de intervención educativa.	Profundizar sobre el tema y obtener el título de licenciatura.	Porcentajes y valores bajos referidos a la asistencia de docentes a cursos sobre el uso de las TICs para su aplicación en el aula.	<p>Recursos:</p> <p>Humanos: Autora del proyecto, titulados en Ciencias de la Educación.</p> <p>Materiales:</p> <p>Computadora, material de escritorio, copias de documentos.</p> <p>Mandatos:</p> <p>Cumplir el estatuto de la Universidad para obtener el título de Licenciatura.</p>	Mucho interés por la estrategia seleccionada.	Falta de tiempo, recursos y dedicación para ejecutar los talleres de capacitación.

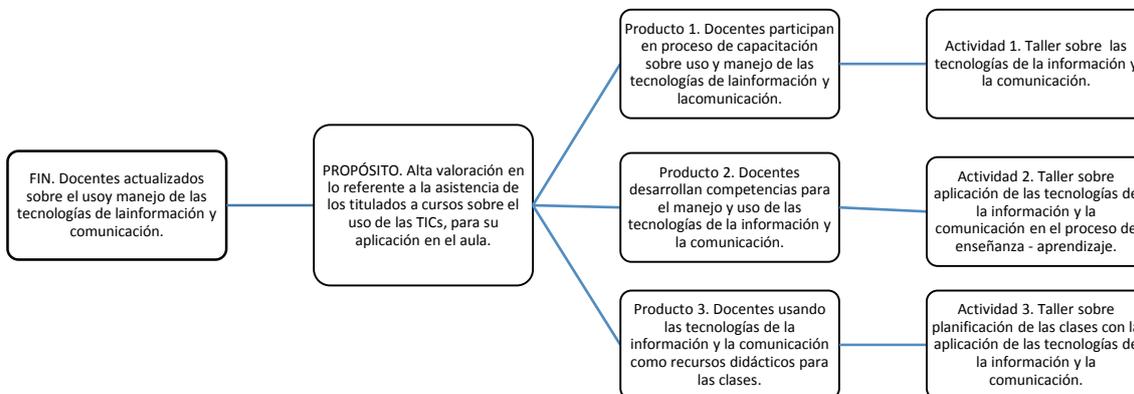
### 5.3.2. Análisis del problema.



### 5.3.3. Análisis de objetivos.



### 5.3.4. Análisis de estrategias.



### 5.4. Plan de acción

QUÉ	Se desea alcanzar con el proyecto.	Alta valoración en lo referente a la asistencia de los titulados a cursos sobre el uso de las TICs, para su aplicación en el aula.
CÓMO	Se alcanzarían los objetivos y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taller sobre las tecnologías de la información y la comunicación.</li> <li>Taller sobre aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</li> <li>Taller sobre planificación de las clases con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.</li> </ul>
CÓMO	Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registros de asistencia de los participantes a los talleres realizados.</li> </ul>
QUÉ	Factores externos se deben considerar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los maestros no disponen de tiempo suficiente para asistir a los talleres.</li> <li>No se pueden suspender las clases para asistir a los talleres en horas laborables.</li> </ul>
QUÉ	Recursos son necesarios para la ejecución del proyecto.	\$ 300,00

### 5.4.1. Matriz de marco lógico.

RESUMEN BARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS/FUENTES	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <p>Docentes actualizados sobre el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación.</p>			
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Alta valoración en lo referente a la asistencia de los titulados a cursos sobre el uso de las TICs, para su aplicación en el aula.</p>	<p>100 % de empleadores valora con alta frecuencia, importancia y nivel de formación la aplicación de didácticas específicas de la asignatura y la promoción del trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.</p>	<p>Informe escrito de encuestas aplicadas a empleadores.</p>	<p>Los empleadores no se interesan por la valoración de las competencias profesionales de los docentes.</p>
<p><b>COMPONENTES/ RESULTADOS</b></p> <p>1. Los docentes participan en proceso de capacitación sobre uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>2. Los docentes desarrollan competencias para el manejo y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.</p> <p>3. Docentes usando las tecnologías de la información y la comunicación como recursos didácticos para las clases.</p>	<p>100 % de docentes han participado en procesos de capacitación sobre uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación durante el 2° quimestre del año lectivo 2013 – 2014.</p> <p>100 % de maestros desarrollan competencias para el manejo y uso de las tecnologías de la información y la comunicación hasta julio del 2014.</p> <p>100 % de docentes usan las tecnologías de la información y la comunicación como recurso didáctico para las clases hasta julio del 2014.</p>	<p>Planificación e informe escrito del taller realizado.</p> <p>Planificación e informe escrito del taller realizado.</p> <p>Documentos escritos de las clases planificadas y desarrollada por los docentes aplicando las tecnologías de la información y la comunicación en el aula.</p>	<p>Las autoridades educativas no validan los procesos realizados.</p> <p>Hacen falta recursos económicos para el desarrollo del taller.</p> <p>Las instituciones educativas no tienen el equipo técnico necesario para el uso de las TICs, en el aula.</p>
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>1.1. Taller sobre las tecnologías de la información y la comunicación.</p>	<p><b>PRESUPUESTO</b></p> <p>\$ 100,00</p>		
<p>2.1. Taller sobre aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en el</p>	<p>\$ 100,00</p>		

proceso de enseñanza - aprendizaje.			
3.1. Taller sobre planificación de las clases con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.	\$ 100,00		

## 5.5.Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA FINAL
Los docentes participan en proceso de capacitación sobre uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.	Taller sobre las tecnologías de la información y la comunicación.	Trabajo grupal. <ul style="list-style-type: none"> <li>Formar grupos.</li> <li>Realizar el trabajo en cada grupo.</li> <li>Preparar una presentación.</li> <li>Presentar el trabajo en plenaria.</li> <li>Establecer conclusiones.</li> </ul>	Registro de observación de la asistencia, puntualidad y participación.	\$ 100,00	Abril del 2014	Julio de 2014.
Los docentes desarrollan competencias para el manejo y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.	Taller sobre aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza - aprendizaje.	Trabajo grupal. <ul style="list-style-type: none"> <li>Formar grupos.</li> <li>Realizar el trabajo en cada grupo.</li> <li>Preparar una presentación.</li> <li>Presentar el trabajo en plenaria.</li> <li>Establecer conclusiones.</li> </ul>	Registro de observación de la asistencia, puntualidad y participación.	\$ 100,00	Abril del 2014	Julio de 2014.
Los docentes usando las tecnologías de la información y la comunicación como recursos didácticos para las clases.	Taller sobre planificación de las clases con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.	Trabajo grupal. <ul style="list-style-type: none"> <li>Formar grupos.</li> <li>Realizar el trabajo en cada grupo.</li> <li>Preparar una presentación.</li> <li>Presentar el trabajo en plenaria.</li> <li>Establecer conclusiones.</li> </ul>	Registro de observación de la asistencia, puntualidad y participación.	\$ 100,00	Abril del 2014	Julio de 2014.

## 5.6.Bibliografía de la propuesta

- Ministerio de Educación (2010) *Actualización y Fortalecimiento del Currículo de la Educación Básica 2010*, Quito, Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación y Cultura (2010) *Introducción a las Tecnologías de la Información y la Comunicación*, Centro gráfico del Ministerio de Educación – DINSE, Quito.
- Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencian el Aprendizaje*. Quito.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- 1) Alonso, L., Fernández R., C. & Nyssen, J. (2009). *El Debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 15 de mayo del 2013, de: [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
- 2) Ministerio de Educación (2012) *Evaluación de los docentes*. Recuperado el 26 de mayo de 2013, de: <http://educacion.gob.ec/sistema-nacional-de-evaluacion/>
- 3) Ministerio de Educación (2012) *Estándares de calidad educativa*. Recuperado el 26 de mayo del 2013, de: <http://educacion.gob.ec/estandares-de-calidad-educativa>
- 4) Ministerio de Educación y Cultura (2004) *Técnicas Creativas que Potencian el Aprendizaje*. Quito.
- 5) Ministerio de Educación (2010) *Introducción a las Tecnologías de la Información y la Comunicación*, Centro Gráfico del Ministerio de Educación- DINSE, Quito.
- 6) Sánchez, B., V. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja*. Loja: Editorial UTPL.
- 7) Weller, Jürgen, (2005). *¿Cuáles son las tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes?* CEPAL. Chile. Recuperado el 16 de mayo de 2013, de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/19327/stallings.pdf>
- 8) ANECA (2012). *Los procesos de inserción laboral de los titulados en España*. Recuperado el 15 de mayo del 2013, de ANECA: [www.aneca.es/contet/download/10357/11591/file/publi\\_procesos.pdf](http://www.aneca.es/contet/download/10357/11591/file/publi_procesos.pdf)
- 9) Avalos (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 16 de mayo del 2013, de profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>
- 10) Vaillant, D. (2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 16 de mayo del 2013, de: Políticas del Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente: <http://www.ugr.es/-recfpro/rev>

- 11) Vezub, Lea, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 11,1. Recuperado de: <http://www.ugr.es/local/recfprof/rev111ART2.pdf>.



## **7. ANEXOS**

## **Anexo 1. Carta para los titulados**

Carta para titulados de la utpl



**Universidad Técnica Particular de Loja**

La Universidad Católica de Loja



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

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

De mi consideración:

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

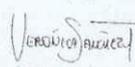
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;


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

Solicitud para directivos de los centros educativos

**Universidad Técnica Particular de Loja***La Universidad Católica de Loja***Modalidad Abierta y a Distancia**  
**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente:

*Verónica Sánchez Burneo*

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

**Anexo 3. Ficha de contactos**

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores

**OBJETIVO:**  
El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados y empleadores. La información se obtendrá en el primer día de trabajo teórico o práctico con el entrevistado, o con alguna persona que pueda dar información sobre el mismo.

**INSTRUCCIONES:**  
Llena con letra clara o legible una ficha con los datos requeridos del titulado o del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
El contacto se encuentra:			
Fuera de Quito/en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección de Oficinilla:		Calle:	
Teléfono de Oficinilla:		Número de contacto:	
Dirección de Casa Ejec:		Número de contacto:	
Teléfono de Casa Ejec:			
Medio de contacto:		Personalmente ( )	A través de correo ( )
Otro ( )			
Firma del Titulado		Firma del Empleador	Firma del Empleador

#### Anexo 4. Encuesta a titulados











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
III. 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
d	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERVENCIÓN PROFESIONAL CON 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
	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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

## **Anexo 6. Entrevista a 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 ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
- 5.- ¿Qué metodología debe utilizar el docente de Educación Básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

## **Anexo 7. Instructivo para la investigación de campo y aplicación de encuestas**

En el apartado correspondiente de la guía didáctica se da a conocer la población y muestra para la investigación.

A través del EVA se pasó la nómina de los TITULADOS a investigar, en algunos casos el listado incluyó: lugar de residencia, número telefónico, número de cédula, correo electrónico, referentes que le servirán de pauta para contactar a los sujetos de investigación.

Para el contacto con los titulados fue importante revisar las recomendaciones que se ofrecen en el apartado sobre orientaciones para el manejo de la guía didáctica. Para el contacto con el empleador se recomendó efectuar una visita al centro educativo u otro lugar de trabajo y dialogar con el directivo que tiene relación directa con el titulado de la UTP, para comunicarle el motivo de la visita y la actividad que desea realizar.

Para las entrevistas iniciales y subsiguientes, se demostró la capacidad personal para establecer relaciones interpersonales adecuadas; conocimiento y seguridad en el tema a investigar. Fue necesaria una buena presentación en el vestir y en los modales.

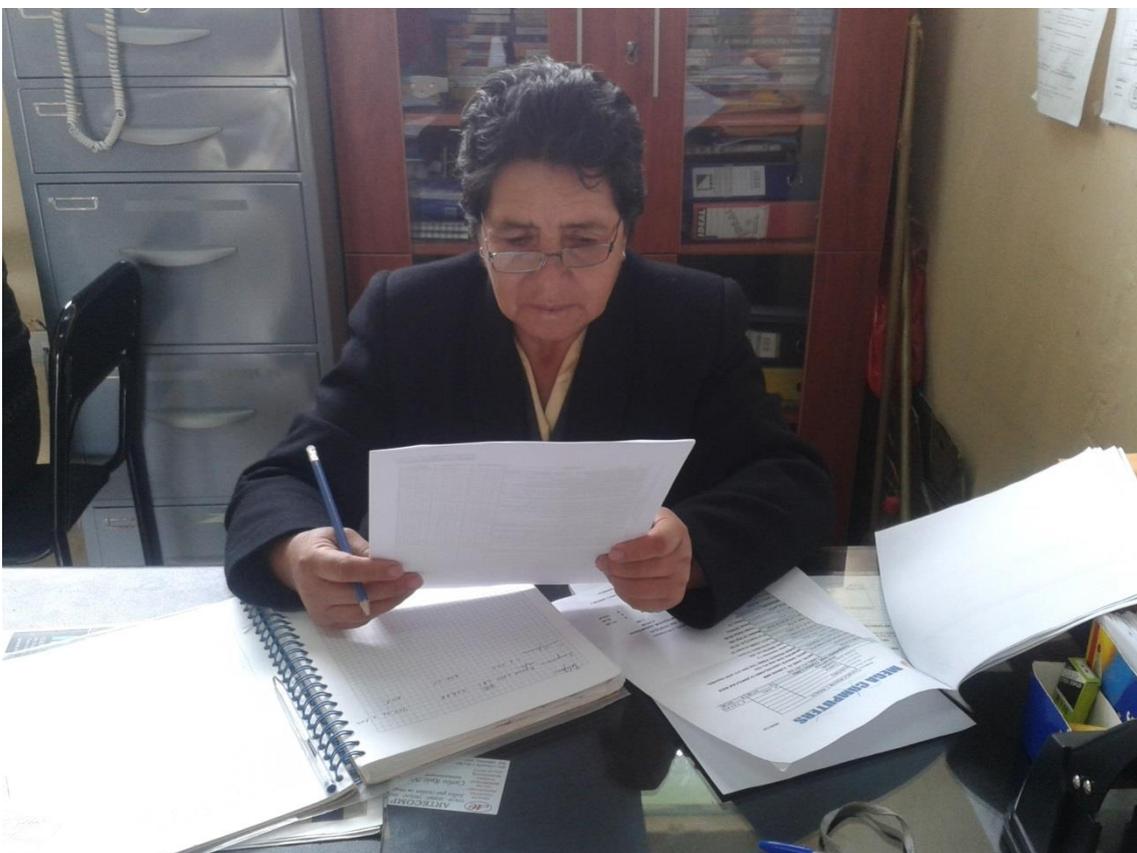
Se preparó todo el material utilizado en su trabajo de recolección de información; se llevó el número de ejemplares necesarios para las encuestas. Fue necesario tener una cámara fotográfica para realizar tomas de momentos importantes del proceso investigativo, por ejemplo del titulado en el lugar de trabajo, el centro educativo, y otros.

No fue posible realizar una toma fotográfica con cada uno de los actores involucrados ya que algunos fueron renuentes a colaborar.

## **Anexo 8. Fotografías relacionadas con la investigación**



Docente de institución educativa en el contacto inicial con la investigadora



Sra. Amelia Erráz, Directora de la escuela Agustín Peralta, leyendo la carta para la investigación



Directivo institucional en el contacto inicial con la investigadora



Abogado Flavio Araujo, Director de la escuela Simón Bolívar, del cantón Paute



Maestra de escuela llena la encuesta y el inventario de tareas