



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION FÍSICO MATEMÁTICAS

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

TRABAJO DE TITULACION

AUTOR: Guerrero Cobos, Marcelo Rhovani

DIRECTOR: Quezada Loaiza, Enith Elizabeth, Mgrt

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2015

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister

Enith Elizabeth Quezada Loaiza.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: "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" realizado por Guerrero Cobos Marcelo Rhovani, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Mayo 2015

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Guerrero Cobos Marcelo Rhovani declaro ser autor del presente trabajo de titulación: “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” de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo la Magister Enith Elizabeth Quezada Loaiza 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. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f. ....

Autor.....

Cédula .....

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a toda mi familia, a querida mi Madre Hilda Sofía quien con gran esfuerzo supo darme los estudios de primaria y secundaria, a mi esposa Lourdes Eulalia que está siempre a mi lado apoyándome, a mis tres hijos: Marcela Sofía, Geovanna del Cisne y Franco Julián que supieron comprenderme por el tiempo que no pude estar con ellos, a mis dos hermanos: Lurdes Mercedes y Henry Ricardo muy pendientes de mis estudios y de una manera muy especial a mi Padre que ya no está a mi lado pero creo que Él estará muy orgulloso.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primero a Dios por su iluminación y la oportunidad de superación personal, a toda mi familia, a la Universidad Técnica Particular de Loja como a sus directivos, docentes y todo el personal del Centro Cuenca, a mi Directora de Tesis, a mi tutora de trabajo, y a mis amigos incondicionales que estuvieron siempre animándome para llegar a conseguir una nueva meta.

## INDICE DE CONTENIDOS

Caratula.....	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 (artículos científicos)	6
2. Metodología	27
2.1. Diseño de la investigación	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	28
2.2.1 Métodos	28
2.2.2 Técnicas	29
2.2.3 Instrumentos de Investigación	29
2.3 Preguntas de investigación.	30
2.4 Contexto.	30
2.5 Población y muestra (análisis).	31
2.5.1 Población	31
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	31
2.6.1 Recursos Humanos.	31
2.6.2 Recursos Institucionales	31
2.6.3 Recursos Materiales	31
2.6.4 Recursos Económicos	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	33

3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	34
3.1.1.	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	34
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2	Edad de los docentes	35
3.1.1.3	Sexo	35
3.1.2.	Características académicas de los titulados	37
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	37
3.1.2.2	Tipo de educación.	38
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	39
3.1.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación	40
3.1.3.1	Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	40
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	40
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	41
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	42
3.2	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	44
3.2.1.	Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	44
3.2.2.	Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.	45
3.3.	Valoración docente de la profesión:	45
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida por el titulado	45

3.4	Satisfacción docente.	46
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	48
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.	48
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrollados por el titulado.	49
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.	50
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.	51
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.	52
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	53
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado.	54
4.	Conclusiones y recomendaciones	55
4.1.	Conclusiones	56
4.2.	Recomendaciones	57
5.	Propuesta de intervención:	59
5.1	Justificación	60
5.2	Objetivos	61
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	63
5.3.1	Análisis de involucrados	63
5.3.2	Análisis de problema	65
5.3.3	Análisis de objetivos	66
5.3.4	Análisis de alternativas	67
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	68
5.4.1	Matriz del marco lógico	68
5.5	Resultados Esperados	72
5.6	Bibliografía de la propuesta	74
6.	Bibliografía	75
7.	Anexos	78

Anexo 1: Carta a Titulados	79
Anexo 2: Carta a Empleadores.	80
Anexo 3: Ficha de contactos	81
Anexo 4: Encuesta a titulados	82
Anexo 5: Inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados	89
Anexo 6: Entrevista a directivos	92
Anexo 7: Matriz de ingreso de datos	92
Anexo 8: Fotografías	95

## RESUMEN

Este informe de investigación tuvo como objetivo general realizar una “Propuesta de Intervención a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”, conociendo el desempeño laboral y las necesidades en las diferentes áreas educativas. Esta investigación se realizó en los cantones: Cuenca, Oña y Santa Isabel de la Provincia de Azuay. Con la muestra de ocho docentes del periodo 2007-2012, con sus respectivos empleadores designados por la UTPL. Se utilizó los métodos descriptivo, cualitativo y cuantitativo; con técnicas de: la entrevistas y la encuestas; como instrumentos se utilizó: carta a titulados y empleadores, la ficha de contacto, encuesta a titulados, inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica dirigido a empleadores y entrevista a los empleadores.

Luego del análisis de los resultados obtenidos se llegó a la conclusión general de que existe la falta de una formación de conocimiento de una segunda lengua, por lo que se propone “La implementación de un taller de aprendizaje de inglés aplicada a la pedagogía”

**Palabras claves:** investigación, muestra, metodología, conclusión, propuesta.

## ABSTRAC

The following investigation report has as main goal to define the quality of the roll at work, the need of continuous information in the different subjects of the graduates of Science of Education specialized in Elementary education in the University of Loja class 2007-2012 and design a treaty of educational intervention to solve problems that might be found. Eight graduate teachers were taken as samples from different areas of Azuay province. In order to collect the information to register the data of the teachers and employees an information card was used, the interview to obtain the specific information of the person, the inventory of the teacher's tasks directed to the leaders or employers and teachers and an interview to the employers.

After the analysis of the obtained results it arrived to the general conclusion that there is a lack of education in a second language; that is the reason to propose “ the implementation of an English learning workshop apply to pedagogy”

The Keywords: investigation, sample, methodology, conclusion, proposal.

## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada pretende conocer la situación laboral en que se encuentran los docentes titulados de la UTPL, a través de un análisis de características laborales del docente profesional e inventarios de tareas de trabajo en aspectos tales como metodológicos-didácticos, práctica docente, investigación educativa, participación en actividades académicas, interrelación con padres de familia y comunidad, trabajo en equipo y formación, con el propósito de hacer una relación entre la autoevaluación del docente con los criterios de los directivos o empleadores. Para la UTPL esta investigación es muy importante y necesaria como institución de educación superior por lo que en la actualidad la educación es controlada por entidades como el Consejo de Educación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior (CEAACES) quien categoriza el nivel académico de cada una de las universidades. Para la sociedad es muy importante poder contar con docentes de calidad según rige la nueva educación, para los directivos o empleadores es un acierto que la universidad tenga la preocupación y haga un seguimiento a sus titulados en cuanto al desempeño de sus labores en las distintas instituciones. Esta investigación a más de ser un requisito para la culminación de mis estudios y al no tener ninguna experiencia como docente es un fortalecimiento personal para empezar a involucrarme en la labor de la educación con plenos conocimientos positivos y negativos para el desarrollo de la misma.

En cuanto a la factibilidad para la ejecución de la investigación hubo la buena predisposición de todos los docentes titulados de la UTPL en colaborar con las encuestas de una manera muy amable. Sobre los directivos o empleadores en algunos casos hubo una cierta desconfianza y una negativa disposición argumentando la falta de tiempo por lo que se encontraban en un periodo de clausura del año lectivo, sobre todo en centros educativos religiosos. Para otros directivos resultó muy interesante y provechoso tomando incluso como un modelo de evaluación para sus dirigidos.

El objetivo general de esta investigación fue la de realizar un seguimiento a los titulados de Ciencias de Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja del periodo 2007 al 2012.

Los objetivos específicos:

- Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de la Educación mención Educación Básica de la UTPL.

- Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores.
- Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer la importancia que brindan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Conocer el nivel de formación de los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores.
- Realizar una propuesta de intervención a partir de estudios de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención Ciencias de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Estos objetivos se lograron gracias a la colaboración de cada uno de los titulados así como de los empleadores, la recopilación de información proporcionada por los titulados y empleadores, la ayuda de la metodología utilizada se pudo detectar la problemática más relevante para luego realizar la propuesta de intervención. Se logró también conseguir los objetivos específicos: Caracterizando El puesto de trabajo, conociendo requerimientos de educación continua, analizando la relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados desde su criterio personal y el de los empleadores, conociendo la frecuencia, importancia y formación que los titulados ejecutan y aplican en la docencia.

El Informe se halla estructurado de: Preliminares, Resumen: Luego de la investigación de campo realizada y la de los datos obtenidos, se encuentra la problemática y se presenta una propuesta de intervención para dar solución a la misma. Abstract: Es el resumen traducido al idioma inglés. Síntesis del Material Bibliográfico: Pone énfasis en las competencias, procesos de inserción laboral, inserción profesional, estándares de calidad, currículo y formación de los docentes. Metodología: Se refiere a los métodos, las técnicas y los instrumentos utilizados en la investigación. Interpretación, análisis y discusión de resultados: Aquí se interpreta, analiza y se discute los resultados obtenidos luego de ingresar los datos de las encuestas. Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones se realiza en base a los objetivos y las recomendaciones en base a las conclusiones. Bibliografía: La bibliografía se obtuvo de artículos, textos, revistas,

páginas web y manual de trabajo de fin de titulación. Anexos: Nomina de titulados, ficha de contacto, matriz de encuestas, inventario de tareas y fotografías.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)**

### **1.1 Debate sobre las competencias (Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M., Febrero de 2009)**

Un estudio reciente dice que la educación superior ha renovado e impulsado en la preparación de los estudiantes pero para esto deberá tomarse en cuenta muchas interrogantes. Si la educación de los estudiantes está a la par con la vida laboral, si los docentes transmiten su experiencia laboral en la vida real, si el docente transmite principios moral-formativos. Las disciplinas académicas, los procesos de maduración de los jóvenes, la acumulación de conocimientos, la comunicación oral en la sala de clase, el tiempo relativamente largo que toma a los graduados de un primer ciclo formativo encontrar un lugar en una vida adulta. Conocer el mundo, habilitarlo si se quiere en sus dimensiones de física, biología, de la conciencia, las relaciones sociales, la historia, la apreciación estética-representa hoy una tarea dura de inculcarla.

Las universidades contemporáneas estas forzadas al igual que es periodos anteriores del capitalismo, tener en cuenta los efectos que traen consigo mismo el proceso de la globalización, los medios digitales, la transformación de la juventud, etc. Lo más difícil es como está cambiando la sociedad a la mutación de las coordenadas espacio-temporales. Surgen universidades privadas, corporativas, vía internet, empiezan a ser tratadas como asunto de clima organizacional, son clasificadas geopolíticamente (los prestigios institucionales). Las universidades ya no es más un lugar tranquilo donde el estudiante capacita de manera pausada, sino un potente negocio de competitividad.

Hay una notable crisis en las universidades lo que un título académico era un documento seguro para la obtención de un puesto de trabajo ya no lo es más, se planea reformas para que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos conocimientos que inserten directamente en el mercado laboral.

En la década de los ochenta se da la adquisición de conocimientos desde una perspectiva cercana al individualismo metodológico. De este modo el nuevo modelo del éxito social, siendo grupos con títulos en prestigiosas universidades, postgrados, etc. En la sociedad de la información actual hay una incertidumbre por la aceleración, velocidad, fluidez donde la sobreabundancia de información genera incertidumbre.

Uno de los aspectos de las reformas de las enseñanzas tomadas en cuenta en las universidades son, capacidades de los alumnos, y de sus conocimientos.

Ahora las empresas son las que pasan a dictar conocimientos impartidos en las universidades. Desde años atrás un proceso de revaloración teórica y política de una educación superior ligada al escenario internacional.

En la unión europea a seguridad el trabajo y el aprendizaje en términos de competencias y resultados de aprendizaje plantean la necesidad de una armonización de planes de estudio europeo. La construcción de modelos y práctica de empleabilidad, este modelo se ha emprendido tanto en planes nacionales, como en proyectos comunitarios. Algunas de estas instituciones encargadas de estas investigaciones han sido ANECA Agencia Nacional De Evaluación Y Acreditación, Universidad Autónoma De Madrid y el trabajo presentado se ha fundamentado en dos elementos.

- Las transcripciones de los titulados y empleadores
- Las administraciones educativas

Discursos institucionales: el enfoque analítico sobre el nuevo papel de la universidad. Hoy en día el papel que juega la universidad es muy importante ya que en ellos está el futuro de la sociedad, pues de ella saldrán los empleados, empleadores de nuestra patria, además dependiendo de la formación que se les dé a los estudiantes obtendremos profesionales que amen lo que hacen, por la tanto será profesionales eficaces y eficientes y se sentirán felices haciendo lo que les gusta, por otro lado habrán personas que lo hagan únicamente por un salario, por interés económico, etc., entonces serán personas frías y su trabajo será realizado bajo presión y no disfrutaran, por lo tanto no darán buenos resultados, es cierto que el sistema económico exige cada vez más a las universidades pues ocupa un lugar privilegiado en el proceso del desarrollo cultural, científico, técnico y económico de una sociedad, por ello es muy importante que las universidades incrementen sus niveles académicos para brindar eficiencia, eficacia, y responsabilidad social, pues hoy en día la sociedad demanda, profesionales con un elevado nivel de preparación en el ámbito cultural, científico, técnico, durante toda su vida, sin dejar, de lado el humanismo.

## **1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España** (ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación, Marzo, 2009)

El análisis en el proceso de inserción laboral de los titulados universitarios es muy complejo, más aun si se consideran cuestiones de unas determinadas calificaciones, cualidades, actitudes y diferencias entre las competencias adquiridas en la universidad y la requeridas para realizar el trabajo que los universitarios realizan una vez finalizados sus estudios.

Algunos investigadores educativos aún mantienen una valoración de la educación universitaria independiente de los resultados, enfocándose en la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo pública o privada, las posibilidades y dificultades que existen entre equidad de género, sus expectativas y estrategias, así como las capacidades personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral en los entornos urbano y rural de las pequeñas y grandes ciudades.

Los diferentes factores y estrategias que intervienen en la búsqueda de empleo, los factores personales y actitudinales aparecen no sólo con los contactos de los que se dispone, como familiares, amigos o conocidos, sino con la actitud, carácter y personalidad que se poseen, determinándose una fase crucial de este proceso, incrementando así, la posibilidad de una inserción laboral rápida y adecuada.

Pero todos los factores no siempre favorecen los procesos de inserción laboral. Existe una gran decepción por parte de los nuevos profesionales ante los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, al mismo tiempo se crea una serie de carencias actitudinales y motivacionales como abandono curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios, adoptándose una estrategia de mínimo esfuerzo. Los propios titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

Desde otra perspectiva, también puede presentar un desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales que pide el mundo laboral a los nuevos titulados. Tales competencias pueden ser la flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo y se ha encontrado que el conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto. Algunos pueden

presentar quizá una actitud menos temerosa, ya han adquirido una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales, mientras que para otros, esto puede ser desconocido.

También, la empresa privada es la opción normal y mayoritaria para los titulados, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso. Esto se vincula a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral, pero al mismo tiempo se crea un aumento significativo en el papel que juegan el ocio y el tiempo libre durante el trabajo, pero al mismo tiempo puede asumir el riesgo o conflicto familiar y laboral en el caso de las mujeres.

En resumen, enfocando la situación que se da en el viejo continente, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben de su propio entorno económico, político, social, cultural y familiar como factores en los procesos de inserción laboral. La base de todo esto se fundamenta en que los titulados europeos llegan a poseer una actitud madura hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con gran apoyo público para sus procesos de inserción laboral. Aunque realmente no suelen tener evidencia de la existencia de diferencias de ese tipo entre su formación y la que poseen los titulados de otros sistemas universitarios, se les atribuye a esto las habilidades o competencias de las que ellos necesitan.

### **1.3 La inserción profesional de los docentes** (Avalos, B., enero, 2009)

La inserción profesional de los docentes tiene que ver con su situación laboral, realidad cultural, clima organizacional y escolar, dominio de competencias adquiridas, interacciones con sus colegas, las costumbres y habilidades con que se manejarán diariamente, que los afectan profundamente e inciden respecto a sus expectativas de permanencia y estabilidad laboral. El período de iniciación a la enseñanza representa el ritual que ha de permitir transmitir la cultura docente al profesor principiante, la integración de la cultura en la personalidad del propio profesor, así como la adaptación de éste al entorno social en que lleva a cabo su actividad docente. Dicha adaptación puede ser fácil cuando el entorno sociocultural coincide con las características del profesor novel. Sin embargo, tal proceso puede ser más difícil cuando debe integrarse a culturas que le son desconocidas hasta el momento de empezar a enseñar. (Collis & Winnips)

Coincidiendo con Hardgreaves planteamos que hoy en día, en el mundo, los docentes y las escuelas están tironeados por políticas educativas que responden a dos modelos distintos de la economía. Por una parte, el modelo fundamentalista de mercado, que supone que la escuela debe educar a una pequeña elite para que tenga acceso a niveles superiores, pero donde la gran mayoría de los trabajadores sólo requieren adquirir competencias básicas, solamente en matemáticas y alfabetización. Por otro, el modelo de la economía del conocimiento, que requiere de muchos trabajadores capaces de crear conocimientos, distribuirlos, compartirlos y aplicarlos. El modelo fundamentalista de mercado supone una identidad profesional débil, dependiente, estandarizada, profesores que pueden ser intercambiados como si fueran piezas de una fábrica. El modelo de la economía del conocimiento, en cambio, asume una identidad profesional fuerte, profesores altamente calificados, más flexibilidad, más aprendizaje creativo, más discreción para el profesional, un currículum menos estandarizado y más redes entre colegios. Pero en la mayoría de las naciones coexisten ambos, y esto por razones económicas y por razones políticas, porque desarrollar la educación para una economía del conocimiento implica más recursos y dejar atrás mucho poder burocrático.

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. La reforma de la educación es concebida a partir del trabajo de un

conjunto de especialistas en el sentido de que interpreten las características que se derivan de un proyecto político genera. Con estos elementos se conforman las líneas generales de una reforma educativa, dejando a los directores y docentes del sistema la tarea de apropiarse de la misma, y también la responsabilidad de instrumentarla. Mientras no se busque otro modo de elaborar las reformas, en el que se construya un mecanismo donde los nuevos docentes participen de otra forma en la formulación de los diagnósticos de la educación, y en ese contexto construyan paulatinamente algunos elementos de la reforma, éstas sólo formarán parte de la estrategia de un grupo de especialistas y políticos de la educación. El reto, en este caso, consiste en la forma en la cual se logran dar al docente los elementos centrales de la reforma, darle el aula como única forma para que esta se convierta en realidad.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. La identidad profesional del docente constituye el "mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores" (Gysling, 1992, p12). Esta identidad no surge automáticamente como resultado de la obtención de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Esta construcción requiere de un proceso individual y colectivo y es de naturaleza compleja y dinámica que se mantiene durante toda su vida laboral, lo que permite la configuración de representaciones subjetivas y colectivas acerca de la profesión docente.

En síntesis, avanzar hacia la inserción de los nuevos docentes de la enseñanza implica una permanente discusión y una actitud de alerta con respecto a las propias prácticas docentes, a las políticas educativas y a los discursos que dominan en el campo educativo, en la perspectiva de ir fortaleciendo esta visión al interior del gremio docente y de la comunidad nacional, así como de ir logrando que se generen las condiciones para su desarrollo.

#### **1.4 Estándares de calidad educativa (Ministerio de Educación, 2012)**

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, que son orientaciones de carácter público que marcan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. En otras palabras, cuando los estándares son aplicados, se refieren a las destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños, y cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para afirmar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

- Estándares de Gestión Escolar.
- Estándares de Desempeño Profesional.
- Estándares de Desempeño Profesional Docente.
- Estándares de Desempeño Profesional Directivo:
- Estándares de Aprendizaje:
- Estándares del Área de Lengua y Literatura

- Estándares del Área de Estudios Sociales
- Estándares del Área de Ciencias Naturales
- Estándares de Infraestructura

Son criterios normativos para la construcción y distribución adecuada de los espacios escolares, es decir, las condiciones de infraestructura que deben cumplir todas las instituciones educativas para satisfacer requerimientos pedagógicos, aportar al mejoramiento de la calidad en la educación y alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La aplicación de estos estándares implican que el sistema educativo sea de calidad, lo que manifiesta que no solo se debe tomar en cuenta aspectos tradicionalmente académicos como el rendimiento estudiantil en áreas académicas, sino además en conjunto con la comunidad educativa apoyar en la contribución a la calidad de las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

A manera de conclusión, se observa que el principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

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

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009)

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

Los docentes, al desarrollar las tareas, entendiendo por éstas a las distintas actividades que van desde la selección temática de los programas de estudio, la planificación de las clases, la selección bibliográfica y los distintos instrumentos educativos para desarrollar su labor, optan y deciden qué modelo didáctico asumirán . En definitiva, lo precedente no es ni más ni menos que una “elección” de la política pedagógica que llevan adelante y ésta puede ser el producto deliberado de nuestras convicciones filosóficas educativas o la simple adhesión al modelo educativo oficial.

El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural el ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Por tanto, no existe "una" definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo.

Además debe tener un ámbito bien delimitado, poseer requisitos para la formación de sus miembros y convencer al público de que sus servicios son especialmente confiables. Blankenship (1977: 5) sintetiza las características de las profesiones a partir de los escritos de nueve sociólogos e identifica los siguientes rasgos comunes: un código ético; diplomas y certificados; centros de formación; conocimiento especializado; auto-regulación; valor de servicio público; y los colegas como grupo de referencia principal. “DeniseVaillant, 2007, p5”

Tradicionalmente, el análisis de las funciones del docente se realiza agrupándolas en tres grandes ámbitos: docencia, investigación y gestión. Lógicamente, una evaluación completa del profesorado tiene que contemplarlos de manera globalizada, aunque este artículo se limitará exclusivamente al análisis de la docencia.

Se trata, pues, de reflexionar acerca del contenido de la evaluación de la faceta docente del profesorado, es decir, los aspectos concretos que deben ser considerados al valorar la acción educativa. (Juana María Tierno García, s.a, p5)

A las diversas fases en el proceso de convertirse en docente se corresponden diversas líneas de investigación entre las cuales está el pre-entrenamiento, es decir las experiencias de enseñanza previas que los aspirantes a docente han vivido en su condición de estudiantes. Esta noción destaca el hecho de que, antes de su formación profesional inicial, los docentes pasan miles de horas en las aulas como estudiantes. Estas primeras experiencias modelan las filosofías de los docentes respecto a la docencia y dan forma a las creencias que se desarrollan con anterioridad al período de formación docente inicial. Se afirma que estas creencias previas son resistentes al cambio (Holt-Reynolds, 1992; Johnson, 1994; Kagan, 1992; Pajares, 1992) y se cree que filtran la información que los alumnos de un programa de formación docente reciben durante el mismo. La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. La fase de inserción en 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 dentro del contexto de una escuela específica.

En conclusión, los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

## **1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador** (León, M., s.f.)

Las dificultades para la inserción laboral para la juventud del Ecuador son cada vez mayores. Los jóvenes de la actualidad se han mostrado afectados en el mercado laboral porque constituyen el mayor porcentaje de los desempleados urbanos, mientras que por otro lado, si llegan a conseguir trabajo, este se caracteriza por ser pasajero e inestable. Esta situación social modela una necesidad potencial y quizá el general en cualquier país del mundo.

Según Mauricio León (2005), el 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Esta realidad demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo, entre ellas las relacionadas con el mercado laboral.

Las especificidades del trabajo de los jóvenes en el Ecuador son elevadas, tanto en la demanda como en la oferta, lo que muestra las condiciones de formación de capital humano y las necesidades de la demanda, a partir de la fracción del mundo empresarial y de los jóvenes, esto permite figurar una política de empleo más ajustada a la diversidad de estos actores y a las necesidades actuales.

La iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud. En este documento elaborado por FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana en abril de 2005 se plantean tres políticas fundamentales como: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional, con la finalidad establecer políticas de mercado de trabajo para los jóvenes ecuatorianos.

Al mismo tiempo, este documento se enriquece con el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, en donde se establece varios compromisos en términos del derecho al empleo y la educación, priorizando los derechos económicos y sociales sin ningún tipo de discriminación o condición social, orientando al hombre hacia el pleno desarrollo de la personalidad y del sentido de su dignidad.

Por otro lado, en el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la población y desarrollo efectuada en El Cairo en 1994, establece varios compromisos relativos a la educación y las oportunidades económicas de los y las jóvenes, priorizando y garantizando una enseñanza primaria y técnica y la capacitación para el empleo, así como la de satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes, en donde los gobiernos de los países formulen programas de capacitación y empleo con el apoyo de las organizaciones no gubernamentales y el sector privado mediante una previa capacitación, oportunidades de empleo, vivienda y salud, con miras a garantizar así su integración y participación en todas las esferas de la sociedad

De igual manera, la Constitución Política del Ecuador aprobada en 1998, recoge varios compromisos en términos de las oportunidades de educación y empleo para la población ecuatoriana, en donde años más tarde el Ecuador cuenta con una Ley de juventud desde octubre del año 2001, la cual establece derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo, apoyando de manera más comprometida a lograr sus propios sueños vinculados al desarrollo profesional, al igual que la salud y la recreación.

Dentro de este gran margen en general, se plantean tres políticas prioritarias de inserción laboral para la juventud que son consistentes con el diagnóstico y el marco normativo: mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional.

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

(Weller, J., 2006)

Algunas tendencias específicas de la oferta y la demanda laboral contribuyeron a crear expectativas en una mejoría de la inserción laboral de los jóvenes (Weller, 2003). Entre las primeras destacan el cambio demográfico y la evolución de los sistemas educativos. En efecto, con el descenso de las tasas de crecimiento poblacional, las nuevas cohortes que ingresan a los mercados de trabajo forman una proporción decreciente de la población en edad de trabajar. A la vez, la expansión de los sistemas educativos tiene un doble efecto respecto de la oferta laboral juvenil: primero, un efecto cuantitativo, pues la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo reduce la participación laboral; y, segundo, un efecto cualitativo, ya que los jóvenes entran en el mercado de trabajo con mejores niveles educativos. En consecuencia, en la oferta laboral, la menor presión de participación laboral juvenil y la mayor calidad de la mano de obra de las nuevas cohortes que ingresan a los mercados de trabajo tenderían a favorecer la inserción laboral juvenil.

En América Latina, el incremento de la tasa de ocupación entre inicios de los años noventa e inicios de la década siguiente se concentró en los adultos, mientras que la tasa correspondiente a los jóvenes se mantuvo en el mismo nivel, como resultado de la caída de la tasa de ocupación de los hombres jóvenes y su aumento en el caso de las jóvenes. La edad de ingreso al mercado de trabajo está determinada por la situación económica general de los países, los ingresos de la familia, la edad así como la oportunidad y la disposición de asistir a la escuela. La decisión de trabajar puede postergarse o adelantarse en función de esos factores. Entre los hombres jóvenes, todos los grupos educativos, con excepción de los más educados, mostraron una ligera baja en su inserción laboral, por lo que la brecha de las tasas entre los extremos se redujo levemente en el periodo reciente.

Es bien sabido que la tasa de desempleo de los jóvenes es mayor que la de los adultos, lo que se debe principalmente al hecho de que entre aquéllos se concentran las personas que buscan empleo por primera vez, a los problemas de acceso de estos buscadores primerizos y a la mayor rotación entre el empleo y el desempleo o la inactividad laboral que caracteriza a los jóvenes en comparación con los adultos (Weller, 2003). En América Latina, la tasa de desempleo de los jóvenes duplica con

creces a la de los adultos 16.1% comparado con 7.0% a inicios de la presente década, y la brecha entre jóvenes y adultos es parecida para hombres y mujeres. En el periodo reciente, el desempleo aumentó para todos los grupos, pero en términos relativos un poco más para los adultos, de manera que la brecha entre ellos y los jóvenes disminuyó levemente. Entre los jóvenes, la tasa de desempleo de las mujeres supera a la de los hombres en casi la mitad, sin que se observaran mayores cambios en el periodo reciente.

La evolución de la inserción laboral de los jóvenes está relacionada con una serie de tensiones. Dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, estas tensiones afectan obviamente con distintos grados a la juventud de diferentes segmentos y en los diferentes países, pero los estudios del proyecto indican que muchos jóvenes las padecen. Sin embargo, para algunas tensiones es difícil imaginarse soluciones que las resolverían, ya que surgen de procesos profundamente enraizados en la sociedad civil, y este es el escenario donde se determina su desenlace. Hemos identificado 11 tensiones que se presentan a continuación.

Es importante crear incentivos públicos y privados para facilitar la inserción laboral de los jóvenes, por ejemplo otorgar tiempos de aprendizaje y capacitación. Se debe facilitar la transferibilidad de las competencias laborales. Las universidades, instituciones de educación superior y escuelas de formación profesional pueden revisar las técnicas de enseñanza, los modelos de aprendizaje e introducir metodologías de evaluación más sistemáticas, monitoreando por ejemplo la inserción laboral de sus egresados.

### **1.8 Importancia de considerar al profesor como persona en los programas de inserción a la docencia (Reyes Pérez, M. y Quiñones R., 2008)**

Es necesario definir la importancia que tiene el profesor como persona, en el diseño e implementación de programas de formación de profesores, resaltando la importancia en los programas de inserción a la docencia. La docencia son ciclos de vida del profesorado y en donde el pensamiento y conocimiento del profesor; Intensificación del trabajo académico y sus implicaciones en el docente, problemas de tipo personal que suelen ir asociados al ejercicio profesional como stress, desmotivación, ética e incluso profesionalismo, como fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. La profesión docente está determinada por lo que la persona en este caso el profesor siente. Es preciso reconocer el papel fundamental que juega la afectividad y las emociones en las vidas, carreras y enseñanza de los profesores.

Day (2005) menciona que hay muchos factores que favorecen u obstaculizan la enseñanza y el aprendizaje eficaces, entre ellos son importantes las historias familiares y las circunstancias de los padres y de los alumnos. El liderazgo y cultura de aprendizaje de la escuela, los efectos de las políticas gubernamentales, la relevancia y el valor percibidos del currículo, el comportamiento en el aula y en la sala de profesores; las relaciones con los padres y con la comunidad en general, y los conocimientos y competencias de los docentes. Pero al mismo tiempo el autor resalta que los factores primarios de la enseñanza eficaz abarcan mucho más que esto, sobresaliendo las cualidades internas del maestro, el empeño continuado por alcanzar la excelencia propia y la de los demás; la preocupación y la fascinación por el desarrollo, y un compromiso profundo para dar las mejores oportunidades posibles a cada alumno. La actividad docente que desarrolla el profesor está ligada con su vida, con su biografía, con el tipo de persona que cada uno ha llegado a ser, hay muchos factores importantes que se ven relacionados con esta tarea, entre ellos, los periodos en los cuales los docentes se educan e ingresan a la profesión, los sistemas de valores, la etapa de la vida y de la carrera en la que se encuentra el docente, su actitud hacia el cambio, etc. La buena enseñanza tiene que ver con los valores, identidades y fines morales del profesor, las actitudes ante el aprendizaje, su preocupación y compromiso para ser lo mejor posible en todo momento y en toda circunstancia en beneficio de sus alumnos. La pasión, el compromiso, el respeto, la emoción, la entrega, el amor pedagógico: el cual se concreta en el deseo de apoyar y de ayudar.

"Diversos términos apuntan a que! la vida humana puede ser analizada y comprendida diacrónicamente en función de un conjunto de etapas, según edades individuales, aunque condicionadas socioculturalmente" (Bolívar, 1999, p. 23). Habría entonces, diferentes fases o estaciones cualitativamente distintas, por lo que concibe el ciclo de vida como una secuencia de eras o fases. El desarrollo de una carrera es un proceso que aunque parezca lineal, tiene avances, regresiones, discontinuidades o cambios impredecibles. Bolívar (1999) se apoya en la propuesta de Huberman (1990) la cual consiste en un modelo de fases en la carrera profesional de los profesores, centrado en los años de experiencia docente, más que en la edad. Describe tres grandes fases en las que oscilan los periodos concretos.

Huberman describe 7 periodos concretos, los cuales son:

- 1) Exploración
- 2) Estabilización (4-6 años).
- 3) Experimentación/diversificación (7-25 años de experiencia).
- 4) Replanteamiento, correspondiente a los 15-25 años de experiencia profesional, y a los 35-45 años de edad.
- 5) Serenidad y distancia afectiva a los 44-55 años de edad.
- 6) Conservadurismo y queja.
- 7) Elipse de la expansión

Huberman resalta reiteradamente que no se pueden prever linealmente las fases de cada profesor, pues no son lineales, ni previsibles, ni incluso para un gran número, realmente explicables. En resumen, es necesario considerar la formación del profesorado novel, como un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento de los académicos en su tarea docente, para que asuman un mejoramiento profesional y humano. Chehaybar, et al, (1996) conciben a la formación docente como un proceso de la práctica social, mediante el cual los sujetos asimilan, transmiten, ensayan teorías y experiencias educativas con el propósito de transformarlas y compartirlas, es un proceso intencionado y sistemático de creación de condiciones para la construcción del conocimiento y el establecimiento de relaciones que posibiliten la teorización y transformación de la práctica docente.

### 1.9 La formación de los docentes en el siglo XXI (Perrenoud, P. 2001)

El siglo XXI ya ha dado inicio, y las posibilidades de que este nuevo siglo será más exigente que el siglo XX parecen aumentar, al igual que la incertidumbre de qué docentes se pueden formar para que enfrenten este nuevo desafío, sin embargo, las orientaciones para guiar a los de nuevos docentes no serán radicalmente diferentes de aquellas que se podían exponer hace algunos años.

En la educación del hombre dependen de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra subordinado a la influencia de la sociedad. La capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas exigencias sociales se puede alcanzar una mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje en función de las metas que el ser humano se propone.

Desde otro punto de vista, también se puede mencionar que no siempre se pueden formar profesores sin hacer iniciativas ideológicas. Según el modelo que presente la sociedad y del ser humano, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las iguales y en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera (Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra, 2001, p.3), es decir, no podemos separar la finalidad del sistema educativo de las competencias que se demandan de los profesores.

El hombre se siente seguro de que los docentes en la actualidad se están formando con la capacidad de enseñar los distintos saberes deben no solamente se adhieren a los valores y a la filosofía, sino a la facultad disponer de la relación con el saber, la cultura, la pedagogía y la didáctica, creando un vínculo entre los fines de la educación, y el rol y las competencias de los docentes, pero también da a pensar que esto no se asegura firmemente la hipótesis de que todas las sociedades quieren formar docentes reflexivos y críticos, intelectuales y artesanos, profesionales y humanistas.

Desde otro ámbito, el profesor novel puede desconocer el oficio desde sus primeros días de labor, por no haber ejercido por algunos años, como lo hacen los ex profesores de los muchos centros educativos, en donde quizá imaginan gustosos, y con plena conciencia el trabajo *real* de los profesores, en donde lo cotidiano, en su diversidad y su dependencia actual se desenvuelve con mayor eficiencia por las experiencias vividas.

El dejar a los estudiantes que algún día serán profesores la ilusión de que tan solo se trata de dominar saberes, puede generar cierta hegemonía al momento de debutar frente a ciertos aspectos didácticos, sociales, familiares o de establecimiento. Por ello es necesario sentar las bases de una transferencia didáctica a partir de las previas prácticas *efectivas* de un gran número de profesores, que respete la diversidad de condiciones de ejercicio del oficio. Sin encerrarse en esto, se podrá encontrar la *justa distancia* entre el quehacer en lo cotidiano y las expectativas y los conocimientos que pueden llegar a tener los novatos.

Ante los surgimientos de ciertos problemas, se han creado numerosos programas de formación inicial se limitan a establecer un puente entre los saberes universitarios y los programas escolares, lo que no es inútil, pero ocupa de manera muy amplia el curriculum, en detrimento de los saberes didácticos, pedagógicos y sociológicos que están más próximos a las prácticas (Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra, 2001, p.12).

El docente no puede seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado. Tal como se puede apreciar, el futuro profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con las nuevas sociedades desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica.

En conclusión, se puede ver que se precisan nuevos profesionales del aprendizaje, con un papel y un estatus redefinidos. Los profesionales de la educación están reorientados con sus objetivos en función de la cultura circundante, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite en el tiempo necesario.

### **1.10 Los valores en la formación de profesionales de la educación** (Iniesta, T, A.; Montes, E. M. y Barrera, F., s.f.)

Una de las acciones humanas con mayor efecto e impacto en la sociedad se manifiesta en la labor docente, ya que tiene una responsabilidad que va más allá de transmitir únicamente conocimientos. El docente que ha logrado influir de manera positivamente en las personas seguramente se debe al éxito de su trabajo, a la calidad humana que vive y hace vivir dentro y fuera de la escuela, sin embargo, la diversidad de las culturas y de conocimientos muchas veces no es suficiente para realizar una labor educativa eficaz.

Los valores por sí solos generan variadas posturas en el sentido de la formación de los seres humanos, que implican cuestionamientos cognitivos, de identidad, de convivencia, entre otros. Es por ello que el profesor se encuentra en un espacio de exigente atención, y al más mínimo detalle de su personalidad, por lo cual, tiene una inmejorable posición para lograr un cambio favorable en la vida de los demás. Al momento de hablar de valores en la formación de los docentes, implica la necesidad de relacionarlo con cuestiones de índole curricular, al ser plasmados en cada uno de los espacios curriculares y la forma en que se concentre en el cumplimiento de un perfil profesional basado en las necesidades del contexto. De esta manera se entiende que los valores "...son los que dan a la vida humana, tanto individual como social, su sentido y finalidad. No puede concebirse una vida humana, verdaderamente humana, sin ideales, sin una tabla de valores que la apoye" (Escobar, 2004, p109).

El hecho de ejemplificar el desempeño en docencia, se estarían considerando todos los niveles educativos, atendiendo a la población infantil, adolescente, joven y adulta que se inserten en la formación de estudios institucionalizados. Por tanto su desempeño en esta población juega un papel importante para la consolidación de valores. Bajo el mismo sentido, Escobar plantea que "La profesión se define como la actividad o trabajo aprendido, mediante el cual el individuo trata de solucionar sus necesidades materiales y las de las personas a su cargo, servir a la sociedad y perfeccionarse como ser moral" (Escobar, 2004, p178). Dentro del entorno social se evidencia la necesidad mantener acciones que centren su atención en el sujeto, como un ser humano que convive en un contexto social con rasgos característicos particulares y que su función ética, responsable y prospectiva permita a los jóvenes "...utilizar su capacidad intelectual y

prestigio moral para defender y difundir activamente valores universalmente aceptados, y en particular la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad, tal y como han quedado consagrados en la Constitución de la UNESCO; (Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 1998, p.5).

Evidentemente, la necesidad de alcanzar una sociedad más justa, y con derechos por igual, no es tarea únicamente de la familia, sino también de la escuela, en donde los nuevos docentes enfrentan quizá el reto exigente, debido a que la escuela representa el segundo lugar en donde el hombre cuando es niño o adolescente continúa formándose en los valores que el docente no solamente está para reforzar los valores inculcados en la casa, sino también para transmitir aquellos que el hogar por ciertas limitaciones familiares no puede cubrir.

En conclusión, la sociedad actual puede recibir grandes beneficios y recursos a través de profesores especializados en cualquier área del conocimiento, pero también hace falta ser un verdadero apoyo familiar, líder y ejemplo de integridad, honestidad, profesionalismo y de valores humanos.

## **2. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación**

Esta investigación se realizó en la Provincia del Azuay, en este estudio se pretende conocer si los titulados entre los años 2007 y 2012 en Ciencias de la Educación se encuentran insertos en la labor docente, de allí el tema planteado por la UTPL, “Propuesta de Intervención Educativa a partir de estudios de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Particular de Loja”. Este trabajo fue de análisis crítico reflexivo tomando en cuenta que se busca conocer las competencias y características que tienen los titulados, el presente trabajo se realizó de acuerdo a lo estipulado por los directivos de la Universidad. Se puede decir también que fue de tipo exploratorio es decir la investigación ya sea por observación, cuestionarios, entrevistas se realiza en base a una exploración inicial y en un momento específico, por otro lado también fue descriptivo ya que por medio de las encuestas realizadas se da apertura al investigado a que proporcione datos que permitan indagar la incidencia que tiene el Título obtenido, la preparación, las prácticas profesionales y la inserción en el mercado laboral. También fue de tipo cualitativo y cuantitativo ya que nos permite cuantificar las respuestas obtenidas y a su vez dar una visión cualitativa de las mismas.

El muestreo que se realizó fue de ocho titulados y ocho directivos en los cuales los docentes están prestando sus servicios, para este trabajo la UTPL nos proporcionó la ficha de contacto para los titulados y empleadores, además del instrumento o tabla de la encuesta a titulados que estuvo en dos partes, para el primero se describe como “características labores del docente profesional de educación general básica” y para el segundo “inventario de tareas del trabajo docente para empleadores y titulados” este inventario trata acerca de las actividades que realizan los docentes profesionales de educación general básica, de la misma manera este inventario lo realizó el directivo desde su apreciación al docente en funciones dentro del establecimiento.

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

### **2.2.1 Métodos.**

Los métodos utilizados en la investigación de campo fueron:

- El descriptivo-explicativo por lo que nos permite la observación de los hechos, el análisis e interpretación de resultados.

- El inductivo-deductivo el cual se desarrolla de una manera lógica lo que permite luego generalizar los resultados obtenidos dentro del proceso de la investigación.
- El cualitativo-cuantitativo que sirvió para tener una referencia de cualidad para luego plasmarlo en cantidad.

### **2.2.2 Técnicas.**

En cuanto a las técnicas utilizadas en este trabajo son: La Técnica Documental que facilito la recopilación de la información para las teorías que sustentaron los estudios de los fenómenos y procesos, la observación directa del contexto en que se desarrolló la investigación de campo, la encuesta y la entrevista.

- La encuesta es una técnica que se utilizó con los titulados y directivos y es una técnica que permite obtener y analizar cualquier tipo de población, al ser de tipo descriptiva permite determinar las condiciones laborales, sus aspiraciones, sus metas; las preguntas aplicadas en la encuesta fueron de fácil comprensión tanto para el entrevistador como para el entrevistado permitiendo tener una idea clara sobre la labor de los docentes.
- La entrevista es una práctica en la que una persona hace a otra una serie de preguntas sobre un tema determinado. Para realizarla adecuadamente el entrevistador debe llevar un guion previamente elaborado y estar listo para hacer preguntas en función de las respuestas del entrevistado. Esta técnica se utilizó con los directivos de los establecimientos, la finalidad de esta fue recopilar información seria y veraz por parte de los empleadores en este caso los rectores y directores, la entrevista se basó en los siguientes aspectos: contratación, formación de los docentes, las competencias actuales del docente en la educación básica, si la formación superior es útil para los profesionales en educación básica y las metodologías que debe utilizar el docente.

### **2.2.3 Instrumentos de Investigación.**

Finalmente los cuestionarios llegaron a ser los instrumentos principales los cuales fueron elaborados previamente por la UTPL, que fueron:

- Fichas de contacto, la que sirvió para registrar los datos necesarios para el primer diálogo con titulados y empleadores.
- Encuestas a Titulados, con el objetivo de caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado.
- Inventario de tareas para titulados y directivos, fue utilizada para caracterizar las tareas que ejecuta el titulado en el trabajo docente.
- La entrevista, diálogo personal con cuestionarios de preguntas dirigido a directivos.

### **2.3 Preguntas de investigación**

La UTPL facilitó las preguntas para la investigación tomando en cuenta los siguientes aspectos: características personales del docente, características laborales y nivel ocupacional actual del docente, valoración del docente con respecto a su profesión, satisfacción docente, aspectos metodológicos didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas, normativas y administrativas, interacción profesores padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo, formación. Entre otras preguntas:

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

### **2.4 Contexto**

La investigación se realizó en diferentes centros educativos ubicados en la provincia del Azuay específicamente en los cantones Cuenca, Santa Isabel, los mismos que se encontraron en sectores urbanos y en el cantón Oña, que su centro está ubicado en un sector rural, a través del trabajo de campo se pudo recorrer dichos lugares de la provincia con el fin de realizar las encuestas y al mismo tiempo poder apreciar la

realidad de cada uno de ellos, en donde se pudo apreciar una gran diferencia de clases sociales económicas.

## **2.5 Población y muestra (análisis)**

### **2.5.1 Población.**

Para realizar el estudio correspondiente la población y muestra (titulados) para el análisis la UTPL proporciono el listado con sus respectivos códigos de ocho investigadores perteneciendo a las promociones de los años 2007 al 2012, lugares de trabajo, direcciones, números teléfonos, correos electrónicos tanto de los docentes como de sus directores, sin opción a ser modificados.

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

### **2.6.1 Recursos Humanos.**

Los recursos humanos con los que se contó fueron: equipo de proyecto de investigación de la UTPL, director de tesis, tutor de trabajo de fin de carrera, titulados, directores de los planteles en donde laboran y el investigador.

### **2.6.2 Recursos Institucionales.**

Universidad Técnica Particular de Loja, su Centro en Cuenca, las instituciones educativas como son la escuela Luis Maldonado Tamayo de Oña, Colegio Nacional Mixto Santa Isabel de Santa Isabel, Unidad Educativa Sagrados Corazones de Cuenca, Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora de Cuenca, Jardín de Infantes Totoracocha de Cuenca y la Unidad Educativa Bilingüe Interamericano de Cuenca.

### **2.6.3 Recursos Materiales.**

Los materiales utilizados para esta investigación fueron: la guía didáctica, los instrumentos de investigación, impresora, anillados, computador, flash memory, teléfono, fotocopidora, cámara de fotos, cámara de video, redes sociales y vehículo.

#### 2.6.4 Recursos Económicos.

<b>GASTOS</b>	<b>VALOR</b>
• Matrícula	\$ 590
• Impresiones	\$ 20
• Internet	\$10
• Fotocopias	\$ 10
• Transporte	\$ 80
• Alimentación	\$ 30
• Llamadas telf.	\$ 10
• Anillados	\$ 10
• Tasa de grado	\$ 220
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 980</b>

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

Como primer paso, el equipo de investigaciones de la UTPL dirigió a los docentes en formación una asesoría técnica sobre la investigación a realizarse, luego entregó una lista de los docentes titulados graduados en la Facultad de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica, a través de EVA y posteriormente se realizó el trabajo de campo durante los meses de Junio y Julio del 2013, se procedió a la aplicación de la entrevista con cada uno de los titulados, para solicitar que se conceda una cita en sus lugares de trabajo, se debía contar con su total disponibilidad de tiempo a fin de proceder a la formulación de las encuestas y entrevistas del cuestionario para ser analizadas y respondidas con la mayor veracidad.

Finalmente existió la predisposición de los docentes y la aceptación debida por parte de algunos planteles, ya que su aporte fue muy importante para lograr los objetivos planteados. Uno de los inconvenientes que se presentó fue en el momento de intervenir a los empleadores de las instituciones particulares o religiosas al negarse por el tiempo insuficiente por lo que coincidió en época de exámenes finales y término del año lectivo.

### **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.

Personas muy amables al momento del contacto quienes facilitaron de una manera muy dispuesta a colaborar con la investigación.

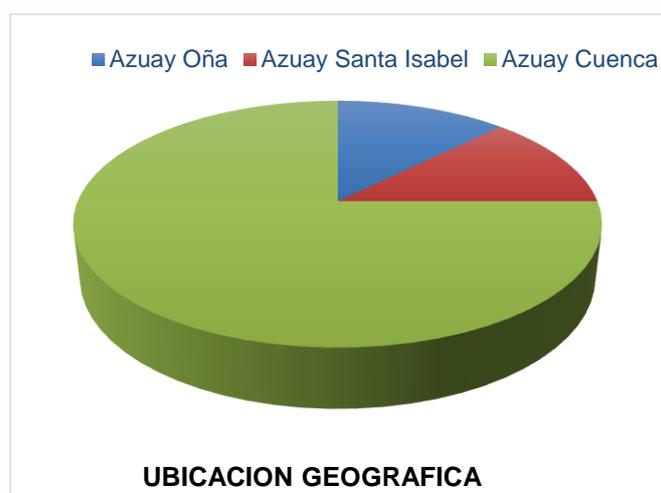
##### 3.1.1.1 Ubicación Geográfica (Nombre del Establecimiento Educativo o Empresa donde trabaja en la actualidad).

Tabla 1

CODIGO	LUGAR DE RESIDENCIA
01 - 016 - I0113	Azuay – Oña
01 - 016 - I0114	Azuay – Santa Isabel
01 - 016 - I0115	Azuay – Cuenca
01 - 016 - I0116	Azuay – Cuenca
01 - 016 - I0117	Azuay – Cuenca
01 - 016 - I0118	Azuay – Cuenca
01 - 016 - I0119	Azuay – Cuenca
01 - 016 - I0120	Azuay – Cuenca

Fuente: Encuesta a Titulados  
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 1



Fuente: Encuesta a Titulados  
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Respecto a la ubicación geográfica en donde laboran los docentes, se observa mayor porcentaje que es del 75% en el Cantón Cuenca, con un 12,5% en el Cantón Oña y un 12,5% en el Cantón Santa Isabel. Se concluye a que es debido al mayor índice de población estudiantil que se encuentra en el Cantón Cuenca.

### 3.1.1.2 Edad de los docentes.

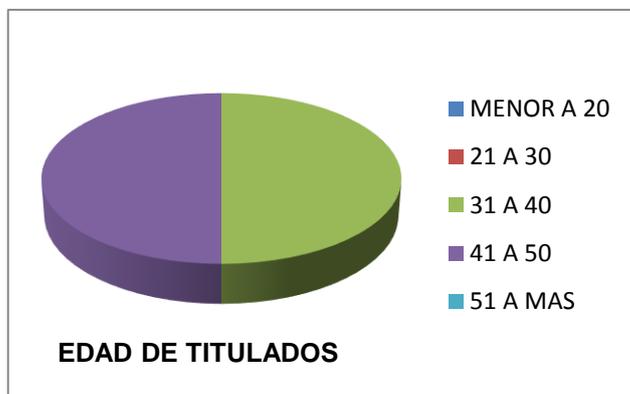
Tabla 2

INTERVALO DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENOR A 20		0
21 A 30		0
31 A 40	4	50
41 A 50	4	50
51 A MAS		0
TOTAL	8	

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 2



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

En el gráfico estadístico observamos que la edad de los docentes comprendidos entre 21 a 30 años hay un 0%, de 31 a 40 años es del 50%, los de 41 a 50 años igual representan un 50%, y los mayores a 50 años tenemos un 0%, por lo que se puede considerar que los docentes en investigación tienen una edad media en la cual pueden capacitarse y adquirir nuevas superaciones e incluso en la actualidad existen varias

alternativas de capacitación y no solo en nuestro país sino también en el extranjero, teniendo para ello becas gratuitas.

### 3.1.1.3 Sexo.

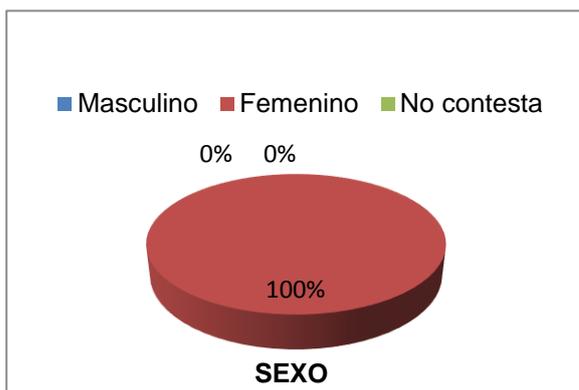
Tabla 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	8	100
No contesta	0	0
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 3



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Se analiza que el 100% de los investigados son de género femenino, la docencia ha sido una profesión elegida en su gran mayoría por este género, tal vez por lo que es una actividad que no se requiere de esfuerzo físico pero si de un esfuerzo intelectual.

Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcadas un desarrollo personal autónomo (Jürgen Weller, 2006)

### 3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

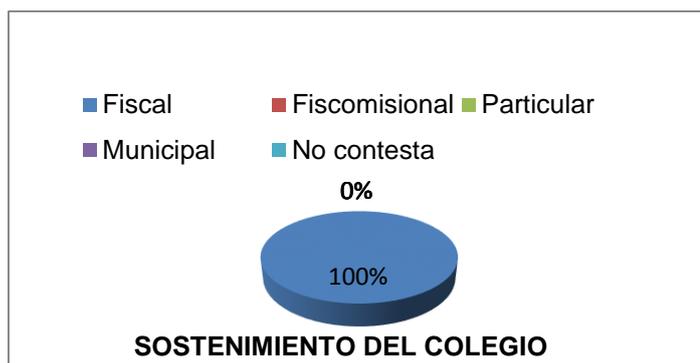
Tabla 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	8	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 4



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

El 100% de los maestros investigados han realizado sus estudios en colegios de sostenimiento fiscal, lo cual nos indica que la mayoría de docentes se encuentran en un igual nivel socioeconómico.

En el artículo 345 de la Carta Magna de la Educación: Como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomicionales, fiscales y particulares.

### 3.1.2.2 Tipo de Educacion.

Tabla 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	8	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 5



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

El 100% de los encuestados han realizado sus estudios por el tipo regular o presencial, debido a que el tipo de educación a distancia u otros hace unas dos décadas aun no era muy conocido y la única manera era la regular o presencial.

En el artículo 26 de la Constitución Política establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

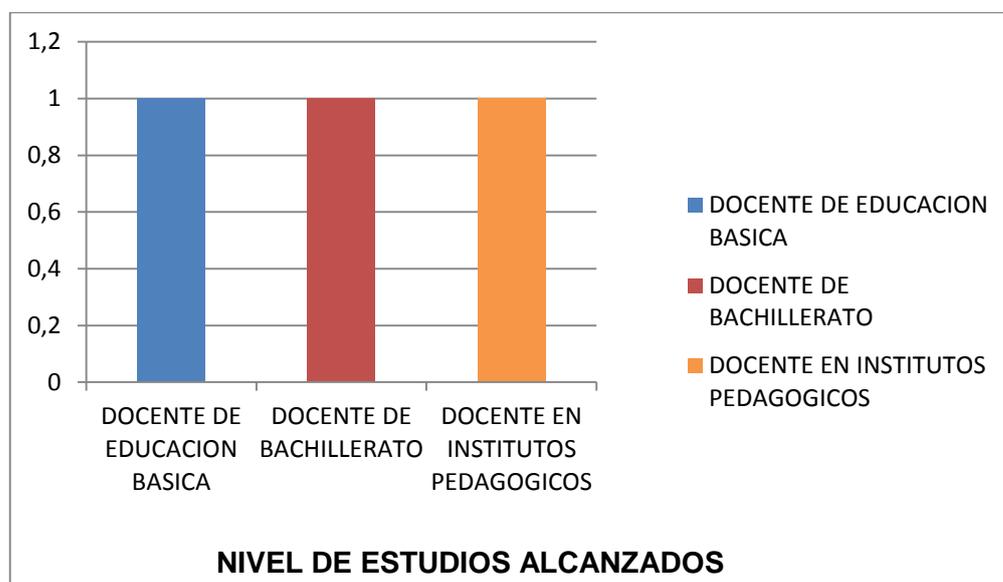
### 3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Tabla 6

ENCUESTADOS	PREGRADO	POSTGRADO
01 - 016 - I0113	1	
01 - 016 - I0114		
01 - 016 - I0115		
01 - 016 - I0116		
01 - 016 - I0117		1
01 - 016 - I0118		1
01 - 016 - I0119	1	
01 - 016 - I0120	1	3

Fuente: Encuesta a Titulados  
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 6



Fuente: Encuesta a Titulados  
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Entre los encuestados se observa que el 37,50% tiene Pregrado y el 37,50% tiene Postgrado, tomando en consideración que el 12,5% tiene realizado 3 postgrados, las exigencias establecidas para una mejor educación, abre una competitividad entre docentes por lo que cada vez hay el interés de conseguir estudios de cuarto nivel.

El artículo 27 de la Constitución Ecuatoriana dice: El Estado garantizará la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior.

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

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

El tiempo de trabajo en la docencia de los investigados está entre los 10 y 21 años por lo que se observa que son maestros jóvenes y que esta profesión es el único ingreso económico para el sostén del hogar ya que la nueva reforma exige un tiempo de 8 horas dentro de la institución a cambio de un mayor salario.

Existe el caso de una de las investigadas que no ejerce su profesión por cuanto está en estudios para obtener un postgrado más de los tres obtenidos.

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

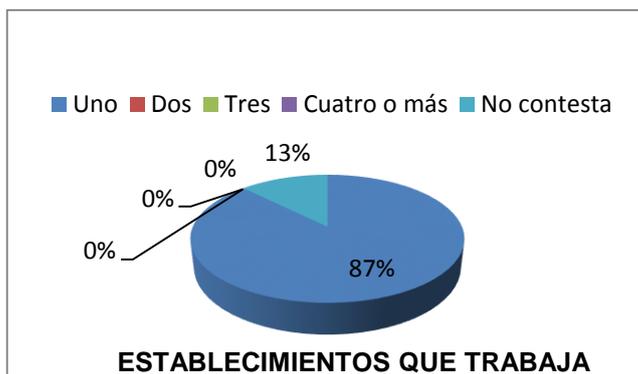
Tabla 7

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Uno	7	87,5
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 7



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Del 100% de los maestros encuestados, el 12,50% no trabaja por lo antes indicado y el 87,50% trabajan en un solo establecimiento de acuerdo al nuevo decreto que prohíbe percibir dos salarios en el sector público y sobre todo por no disponer de tiempo.

Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven, considerando siempre las particularidades de los distintos grupos poblacionales (Mauricio León, 2006)

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

Tabla 8

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	87,5
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 8



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

La gran competencia que existe entre docentes hace que conseguir cargos administrativos como directivos se vuelve complicado y sobre todo de más responsabilidad y no existe una retribución económica ya que se percibe el mismo sueldo. Revisamos que de nuestros encuestados el 87,50% trabajan como docentes de aula y el 12,50% no cuenta con trabajo.

Para los maestros en ejercicio la posibilidad de ascenso y cada vez más de permanencia en el sector público está dada por la acumulación de puntaje, otorgado por la cantidad de años de servicio y las actividades de perfeccionamiento realizadas. (Praxis Educativa)

#### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

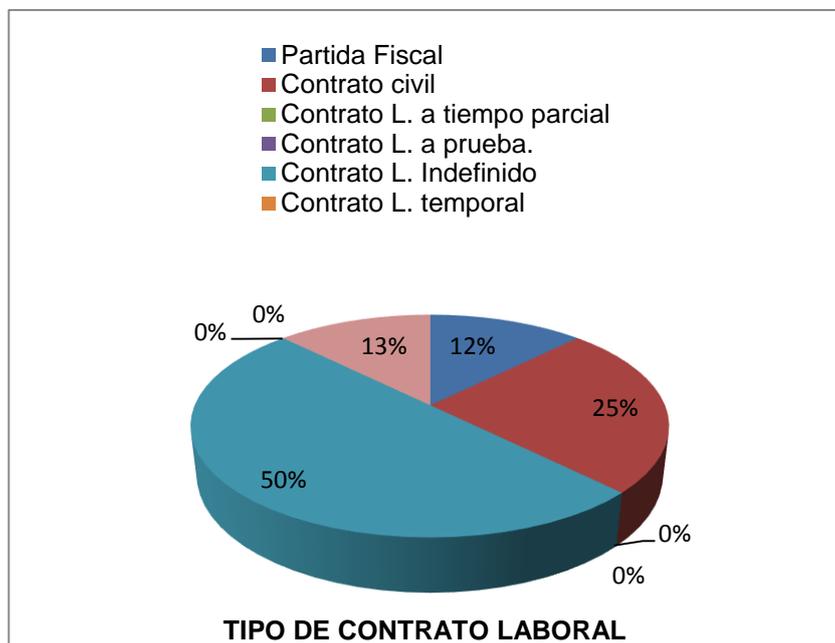
Tabla 9

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	1	12,5
Contrato civil	2	25
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	4	50
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 9



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Del total de la población estudiada vemos que el 12,50% tiene nombramiento del Ministerio de Educación, también analizamos que el 25% de docentes son profesores contratados, y el 50% trabajan bajo la modalidad de contrato a tiempo indefinido es decir en instituciones privadas y una persona que no responde por lo antes mencionado.

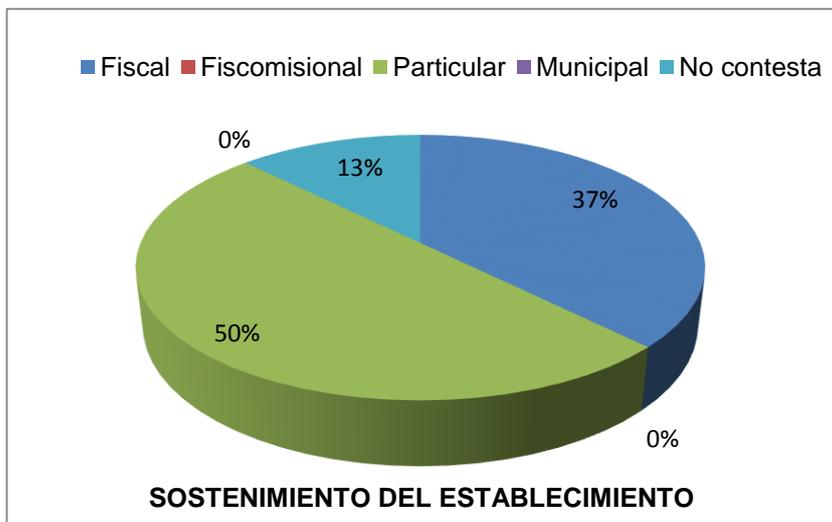
Tabla 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	3	37,5
Fiscomisional	0	0
Particular	4	50
Municipal	0	0
No contesta	1	12,5
Total	8	100

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 10



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Interpretamos en esta gráfica que el 37,50% de maestros trabajan en un establecimiento fiscal ya sea bajo contrato del ministerio de educación como contratados por la propia institución, el 50% de los maestros trabajan en instituciones particulares y el caso de la persona que no responde que representa el 12,50%

### 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.

El grado de relación es muy alto ya que todos los investigados tienen directa relación con las actividades que están desarrollando actualmente, las licenciaturas obtenidas les han servido para subir de categoría en el escalafón del magisterio y de esa manera tener un progreso social, superación personal y un incremento del salario

### **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.**

Con el título obtenido los docentes tienen una mayor competencia en todos los aspectos de la educación, una mayor fortaleza al desarrollo de las destrezas y aptitudes de sus educados, acertadas estrategias, en el desempeño de tareas y la utilización de las tecnologías.

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

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

Con el título obtenido nos damos cuenta que la primera opción es desenvolverse como docentes de educación básica ya que para ello se están preparando, como segunda opción se observa que los encuestados optan por trabajar como docente de bachillerato, la tercera opción escogen como alternativa trabajar en institutos pedagógicos, como cuarta opción nos responden que desearían desenvolverse como rectores o directores, observamos además que también desearían desarrollar el trabajo de docentes universitarios como quinta alternativa, como sexta opción vemos que del universo estudiado desearían desempeñar tareas complementarias o dirigidas a más de su trabajo cotidiano, existe una séptima posibilidad de actividad es la terapia psicopedagógicas, en la octava casilla encontramos que los docentes optarían como consultor educativo, como novena alternativa desearían trabajar como investigador educativo, la siguiente opción sería trabajar como supervisor zonal del Ministerio de Educación, como penúltima opción sería laborar en un cargo burocrático y como ultima en gerente de una ONG.

<b>OPCIONES DE TRABAJO</b>	
DOCENTE DE EDUCACION BASICA	PRIMERA OPCION
DOCENTE DE BACHILLERATO	SEGUNDA OPCION
DOCENTE EN INSTITUTOS PEDAGOGICOS	TERCERA OPCION
RECTORES O DIRECTORES	CUARTA OPCION
DOCENTES UNIVERSITARIOS	QUINTA OPCION
TAREAS COMPLEMENTARIAS O DIRIGIDAS	SEXTA OPCION
TERAPIAS PSICOPEDAGOGICAS	SEPTIMA OPCION
CONSULTOR EDUCATIVO	OCTAVA OPCION
EDUCADOR INVESTIGATIVO	NOVENA OPCION
SUPERVISOR ZONAL	DECIMA OPCION
CARGO BUROCRATICO	DECIMA PRIMERA OPCION
GERENTE DE ONG	DECIMA SEGUNDA OPCION

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

### **3.4 Satisfacción docente.**

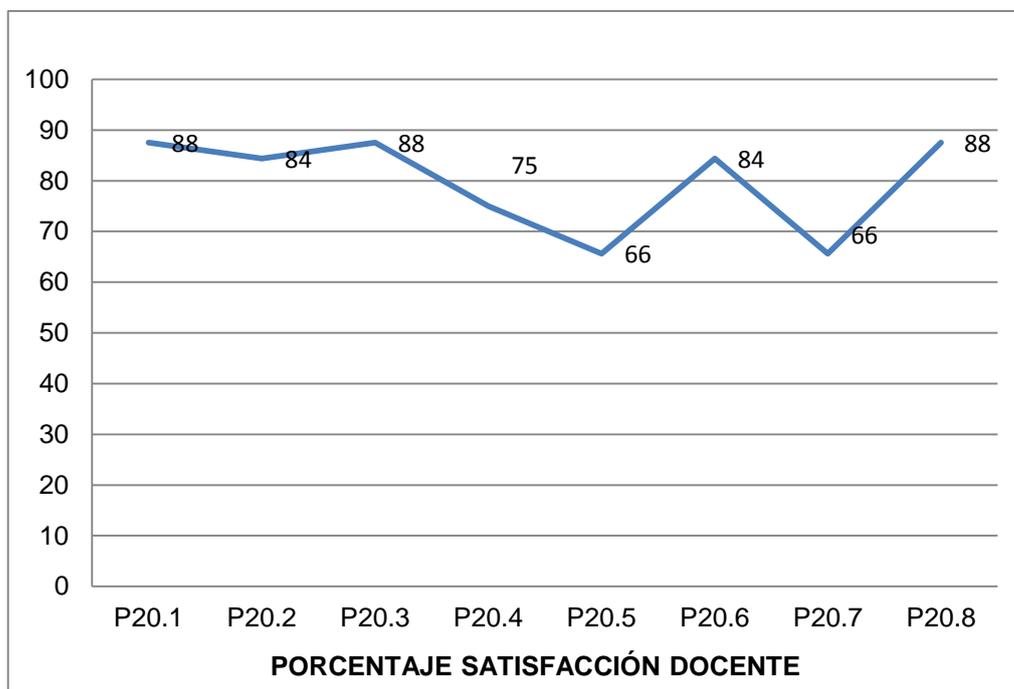
Tabla 11

<b>% SATISFACCIÓN DOCENTE</b>		
<b>#pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>%</b>
P20.1	4	88
P20.2	3	84
P20.3	4	88
P20.4	3	75
P20.5	3	66
P20.6	3	84
P20.7	3	66
P20.8	4	88

Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Figura 11



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

En cuanto a la primera pregunta se encuentra satisfecho en los estudios de CCEE para el ejercicio de la docencia encontramos un 88% de satisfacción, lo que no se percibe que es un porcentaje alto, pero al mismo tiempo se observa que hay una pequeña insatisfacción a lo propuesto, en la segunda pregunta sobre el progreso social disminuye el porcentaje a un 84%, lo que es algo preocupante porque la interrelación del docente con la sociedad es muy importante, lo que se refiere a la tercera interrogante la aceptación va en aumento ya que el prestigio obtenido en el entorno laboral es alto, tenemos una baja satisfacción a la posibilidad de asensos laborales en la institución, se cree que por la razón de la alta competitividad entre los docentes y sus preparaciones profesionales, existe muy baja aceptación del 66% al salario por sus funciones realizadas, por lo que todos trabajan en una sola institución y tiempo completo, en la sexta inquietud de la diversidad de las actividades dentro y fuera del aula tiene una tendencia alta del 84%, lo que se ve que esta actividad es dinámica en donde se puede obtener situaciones interesantes, en cuanto a la séptima interrogante es muy baja la aceptación con un 66% ya que no se sienten tener la posibilidad de salidas profesionales

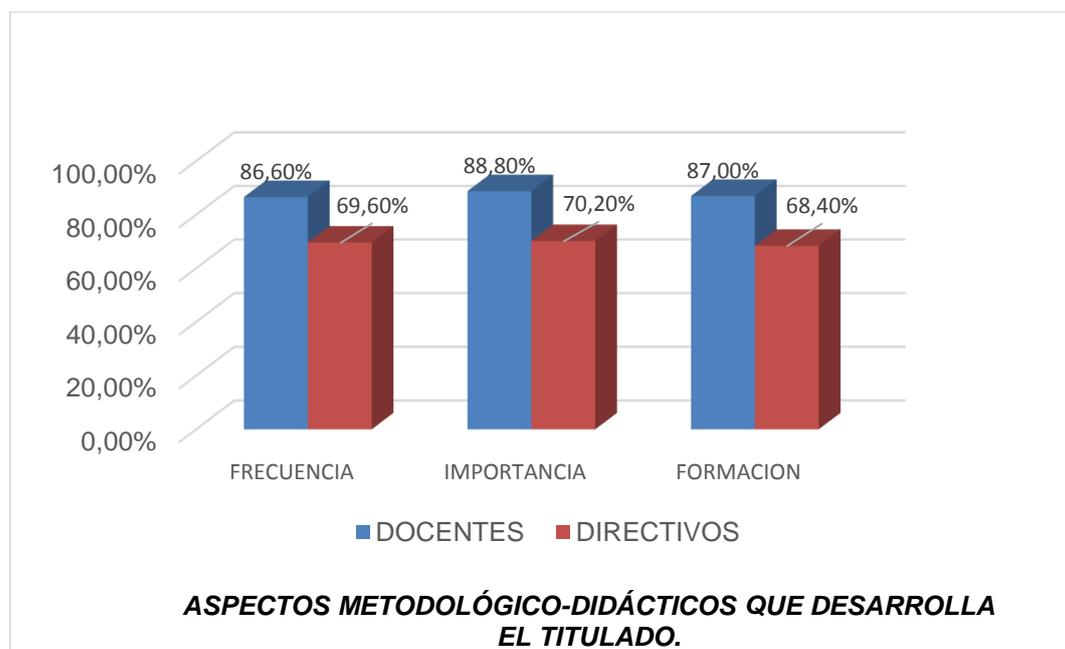
ni de tener la diversidad de empleos y por ultimo existe una alta satisfacción del 88% a la realización y/o crecimiento personal realizando esta actividad profesional a partir de la obtención del título.

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

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

Lo que se refiere a los aspectos metodológicos didácticos de las preguntas realizadas a los docentes y Directivos, tenemos la siguiente tabla:

Figura 12



Fuente: Encuesta a Titulados

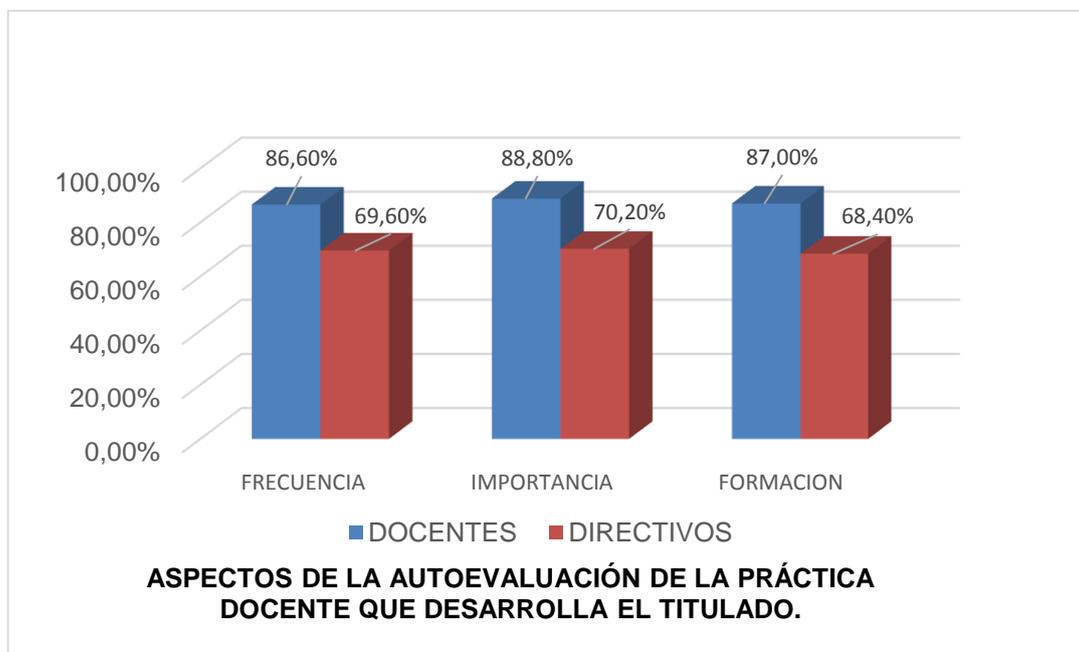
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Con los datos estudiados podríamos decir que con respecto a la Frecuencia un 92,5%, a la importancia un 94,2% y al nivel de formación un 91,1%, frente a las preguntas realizadas a los directivos con una frecuencia del 68,7%, a la importancia 71,7% y al nivel de formación con un 68,6%.

Como se observa existe una desconformidad al desempeño de los docentes desde el criterio de los empleadores en cuanto al aspecto metodológico-didáctico como: preparar los contenidos, preparar técnicas y estrategias de enseñanza, planificar actividades de aula, elaborar recursos didácticos, dominar el contenido de la asignatura, aplicar actividades de evaluación, detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes, aplicar los (Tic's), entre otros.

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

Figura 13



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

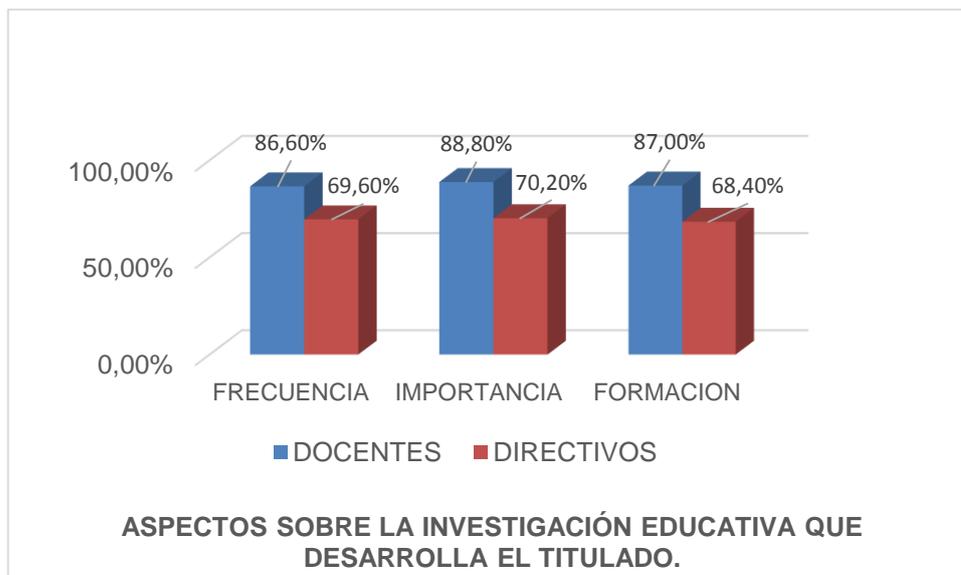
Los valores indica los siguientes porcentajes, docentes; frecuencia 84,5%, importancia 86,7% y el nivel de formación 87,7%. Directivos: frecuencia 69%, importancia 71,9%, nivel de formación 70,5%.

Existe una leve conformidad al trabajo de los dirigidos al aspecto de la autoevaluación de la práctica docente al realizar auto análisis críticos de los contenidos de la materia, evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, analizar aspectos

que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales, evaluar y redactar informes de retroalimentación.

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

Figura 14



Fuente: Encuesta a Titulados

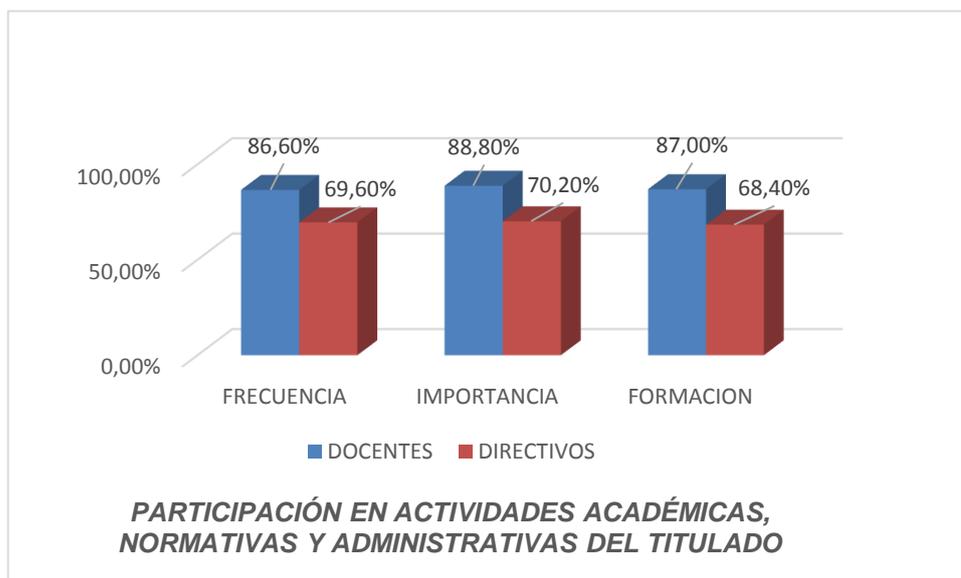
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Los resultados obtenidos de las encuestas a los docentes son: frecuencia 81%, importancia 88,3%, nivel de formación 82%, y de los directivos: frecuencia 62,8%, importancia 66,5%, nivel de formación 68%.

Se observa una diferencia entre los criterios de los docentes y los directivos en el aspecto sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado sobre, conducir investigaciones relacionadas a su labor, participar en proyectos de investigación e innovación educativa, investigar y evaluar (análisis de pares).

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

Figura 15



Fuente: Encuesta a Titulados

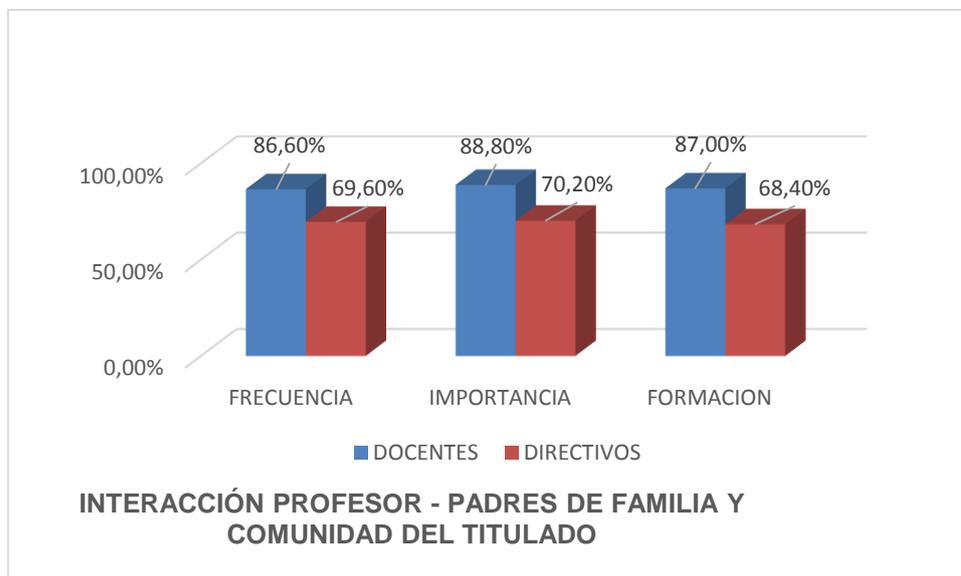
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Los resultados muestran: docentes: frecuencia 87,4%, importancia 91,4%, nivel de formación 86,7%, directivos: frecuencia 65,1%, importancia 68% y nivel de formación 65,5%

La diferencia es amplia por lo que no hay una concordancia entre los criterios de los dos grupos al aspecto de la participación en las actividades académicas, normativas y administrativas tales como: realizar reuniones con padres de familia, participar en juntas de profesores, ejercer funciones administrativas, conocer LOEI y el código de convivencia.

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

Figura 16



Fuente: Encuesta a Titulados

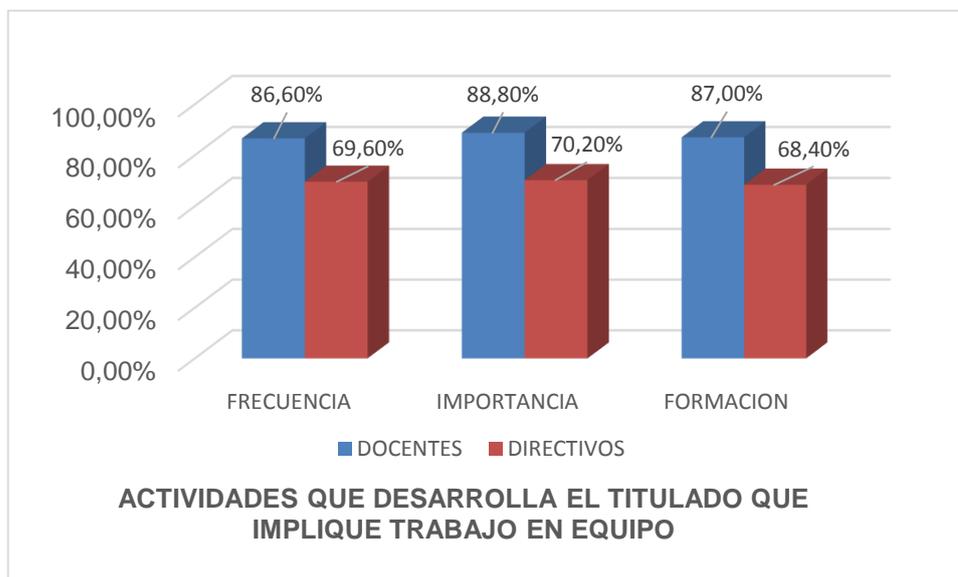
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Se encuentra los siguientes porcentajes, docentes: frecuencia 88,5%, importancia 91,8%, nivel de formación 88,6%; mientras que los directivos frecuencia 60,6%, importancia 65,1%, nivel de formación 62,2%.

No hay una igualdad de criterios de las partes en el aspecto de interacción profesor, padres de familia y comunidad, para promover acciones de relación con la comunidad, interactuar con padres de familia dentro y fuera de la institución, realizar actividades sociales, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

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

Figura 17



Fuente: Encuesta a Titulados

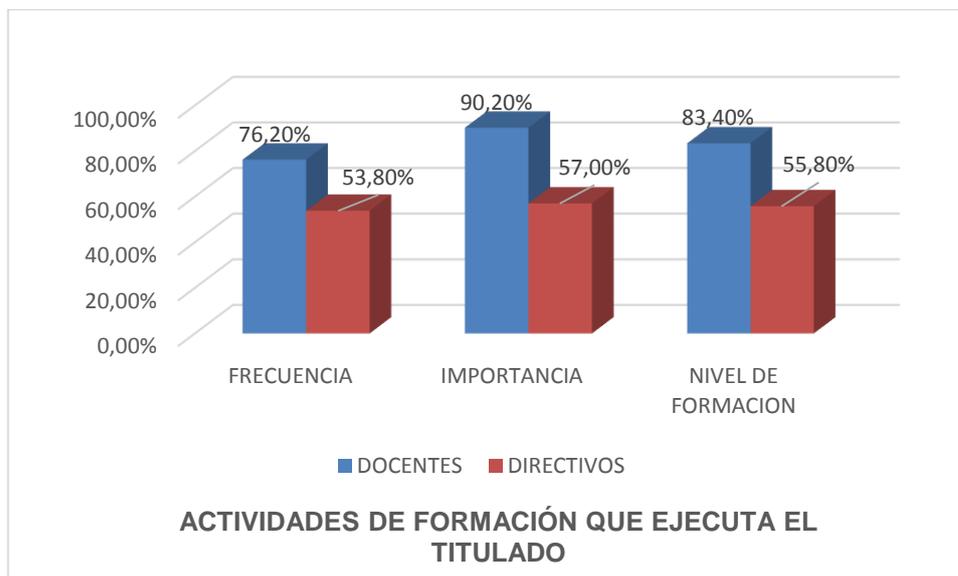
Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

Los resultados muestra: docentes: frecuencia 86,6%, importancia 88,8%, nivel de formación 87%, ante los directivos, frecuencia: 69,6%, importancia 70,2%, nivel de formación 68,4%.

Existe una satisfacción de los directivos a la labor desempeñada por los dirigidos en el aspecto de profesor y trabajo en equipo al realizar reuniones de planificación con otros docentes, colaborar con actividades sociales culturales y/o deportivas, participar en sesiones de trabajo, proyectos curriculares y círculos de estudio.

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

Figura 18



Fuente: Encuesta a Titulados

Elaboración: Marcelo Guerrero Cobos

El grado de formación vista desde los docentes son: frecuencia 76,2%, importancia 90,2%, nivel de formación 83,4%, y de los directivos son, frecuencia 53,8%, importancia 57%, nivel de formación 55,8%.

Los valores obtenidos distan mucho entre lo expuesto por los titulados y lo de los directivos en la que se evidencia una insatisfacción en cuanto a la formación de los docentes como: asistir a cursos de formación, actualización de los Tic's, elaboración de instrumentos

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

#### 4.1 Conclusiones

- A través de este seguimiento realizado a los docentes titulados de la UTPL, se conoció que la mayoría de maestros de la docencia son de género femenino, la dificultad de la ubicación geográfica laboral de algunos de ellos, en cuanto al desempeño laboral de los titulados se pudo definir que no hay una satisfacción total por parte de sus empleadores.
- La preparación universitaria recibida por los titulados durante su profesión les permitió desenvolverse de manera eficiente en los puestos laborales, en donde se presentaron algunos inconvenientes los cuales han sido superados a través de conocimientos y experiencias.
- Entre los investigados se conoció que en un buen número de ellos se han superado académicamente, quedando un grupo de titulados sin haber cursado posgrados ni maestrías por situaciones ya sea económicas, familiares, geográficas, etc.
- La mayor parte de titulados está ejerciendo actualmente la labor de docencia básica a excepción de una minoría por la razón de que se encuentran cursando superaciones académicas.
- Los profesionales han logrado desenvolverse en los distintos niveles de educación básica, debido a la buena preparación obtenida en la Universidad Técnica Particular de Loja.
- El salario que perciben por su trabajo docente en las instituciones particulares no causan una buena satisfacción entre los titulados, por ello buscan conseguir un nombramiento en el Ministerio de Educación, para una mayor remuneración y una estabilidad laboral.
- Los docentes asisten a cursos y talleres de actualización dictados por el Ministerio de Educación, con el objetivo de una mejora educativa para luego conocer si éstas fueron significativas y si los participantes lo aplican en cada institución.

- Los profesionales ejecutan sus tareas docentes en una frecuencia, importancia y nivel de formación en las diferentes instituciones, aspectos que los empleadores esperan sean mejoradas para alcanzar una eficiente educación.

#### **4.1 Recomendaciones**

- Incentivar al género masculino a que se incorpore al campo de la docencia para que exista una equidad de género como en cualquier otro ámbito laboral, acercar el puesto de trabajo al domicilio de los maestros docentes.
- Que las universidades realicen año tras año este tipo de investigaciones de campo para analizar las deficiencias y problemáticas, para poder crear nuevas estrategias que mejore la calidad docente, acorde a los continuos cambios de la sociedad.
- Realizar convenios con instituciones propiciadoras del avance en la educación para ofrecer a los titulados capacitaciones, cursos seminarios continuos de tal manera que el docente goce de adaptabilidad al entorno dentro de su campo profesional.
- Brindar oportunidades equitativas para todos los profesionales de la educación que buscan un trabajo estable, con un salario digno acorde a su preparación académica, los ministerios responsables están trabajando por alcanzar el objetivo y las universidades deber aportar para su logro de tal forma que sus futuros profesionales accedan a puestos de trabajo sin ningún tipo de dificultad.
- Las universidades no solo tienen la gran responsabilidad de formar buenos profesionales en diferentes campos sino también de continuar con el seguimiento laboral de sus titulados para poder establecer que calidad de conocimiento están impartiendo a sus estudiantes.
- Establecer relaciones laborales estrechas entre el empleador y su dirigido con el objetivo de discutir las problemáticas encontradas, requerimientos y lineamientos de cada actividad escolar a realizar, para que de esta manera se pueda conseguir una mayor satisfacción laboral entre empleados y empleadores.

- Planificar y proyectar para cada año lectivo un programa de diagnóstico y formación para erradicar las debilidades encontradas por los docentes en la preparación de materiales didácticos actualizados y tecnológicos, la sociedad evoluciona cada vez en la tecnología y los docentes deben ir a la par con aquellos continuos cambios.
- Implementar un taller de inglés aplicada a la pedagogía, ya que es una de las debilidades encontradas en los docentes titulados.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÒN**

## TALLER SOBRE ESTRATEGIAS Y TECNICAS ACTIVAS DE PEDAGOGÍA APLICADAS A LA ENSEÑANZA DE SEGUNDA LENGUA (INGLÉS).

### 5.1 Justificación

La sociedad actual se autodenomina a sí misma como la sociedad del conocimiento. Este escenario social se caracteriza por la creciente demanda de flexibilidad en los esquemas productivos y por el mantenimiento de la información como el recurso estratégico para la generación de valor.

La flexibilización de los esquemas productivos demanda la preparación de los profesionales fundamentalmente en dos sentidos: el desarrollo de la competencia de formación a lo largo de la vida y la disponibilidad de movilidad, estas dos contribuyen a acrecentar las posibilidades de empleabilidad, entendida ésta como la capacidad de permanecer en empleos de calidad.

El hecho de que habitemos en un mundo globalizado, en el cual tenemos la posibilidad de conocer, en tiempo real, lo que sucede en otras latitudes, exigen que tanto la disponibilidad a la formación a lo largo de la vida como la movilidad se encuentren mediadas por la necesidad del conocimiento de otros idiomas, especialmente el inglés mismo que constituye el idioma de comunicación universal.

*“El inglés es el lenguaje fundamental de libros, periódicos, aeropuertos y control del tráfico aéreo, negocios internacionales, conferencias académicas, ciencia, tecnología, diplomacia, deportes, competencias internacionales, música popular y propaganda.*

*Alrededor de dos tercios de científicos del mundo leen en inglés; y al menos tres cuartos de la información electrónica almacenada están en este idioma.”(Edmundson, 2003)*

Durante la investigación realizada a lo largo del presente trabajo, se detectaron bajos puntajes en relación a las tareas contenidas dentro del ámbito de formación. Dentro de este grupo, la que sobresale, por sus menores puntajes tanto en frecuencia, importancia y nivel de formación, es el aprendizaje del idioma inglés; significa entonces, que tanto docentes como directivos atribuyen poca o escasa valoración al aprendizaje del inglés como elemento de complementario dentro de la formación profesional.

El desconocimiento del inglés reduce las oportunidades de los docentes toda vez que restringe el acceso y apropiación de nuevo conocimiento generado en ese idioma, es decir, que cuando al no disponer de las competencias comunicativas se limita la actualización del conocimiento, actualización que puede darse en diferentes escenarios como son la lectura para el auto aprendizaje; la asistencia a cursos, seminarios en países de habla inglesa; estudios de especialización en otros países para lo cual el manejo del inglés es requisito; entre otros. Como consecuencia de esta situación encontramos la reducción de las condiciones de empleabilidad de los docentes, reducción que se agudiza frente a un escenario de altísima competencia profesional.

En este contexto, a través de la presente propuesta se plantea el desarrollo de un programa de formación en inglés técnico para docentes, mismo que tiene la finalidad de generar las destrezas comunicativas que faciliten la actualización de los conocimientos como una condición que acrecienta las posibilidades de mantenimiento de empleos de calidad.

## **5.2 Objetivos**

### **Objetivo General**

Desarrollar un “Taller sobre estrategias y técnicas activas de pedagogía aplicadas a la enseñanza de segunda lengua (inglés)” para docentes graduados en la Universidad Técnica de Loja con la finalidad de contribuir a alcanzar la suficiencia en el idioma como un medio para la continua actualización profesional.

### **Objetivos Específicos**

Determinar el nivel de formación en inglés que tienen los docentes graduados de la Universidad de Loja durante el periodo 2007 – 2012 con la finalidad de identificar las necesidades aprendizaje:

- Desarrollar un módulo de motivación para el aprendizaje del idioma inglés a través del cual se construya con el estudiante el significado de para qué sirve el idioma inglés y cómo se puede hacer un uso eficiente del mismo.

- Desarrollar suficiencia en inglés en los cuatro ámbitos de la comunicación: hablar, escuchar, leer y escribir; de manera que el estudiante pueda desempeñarse de forma autónoma en contextos que demanden la utilización del inglés técnico como medio de acceso y construcción de nuevos aprendizajes.

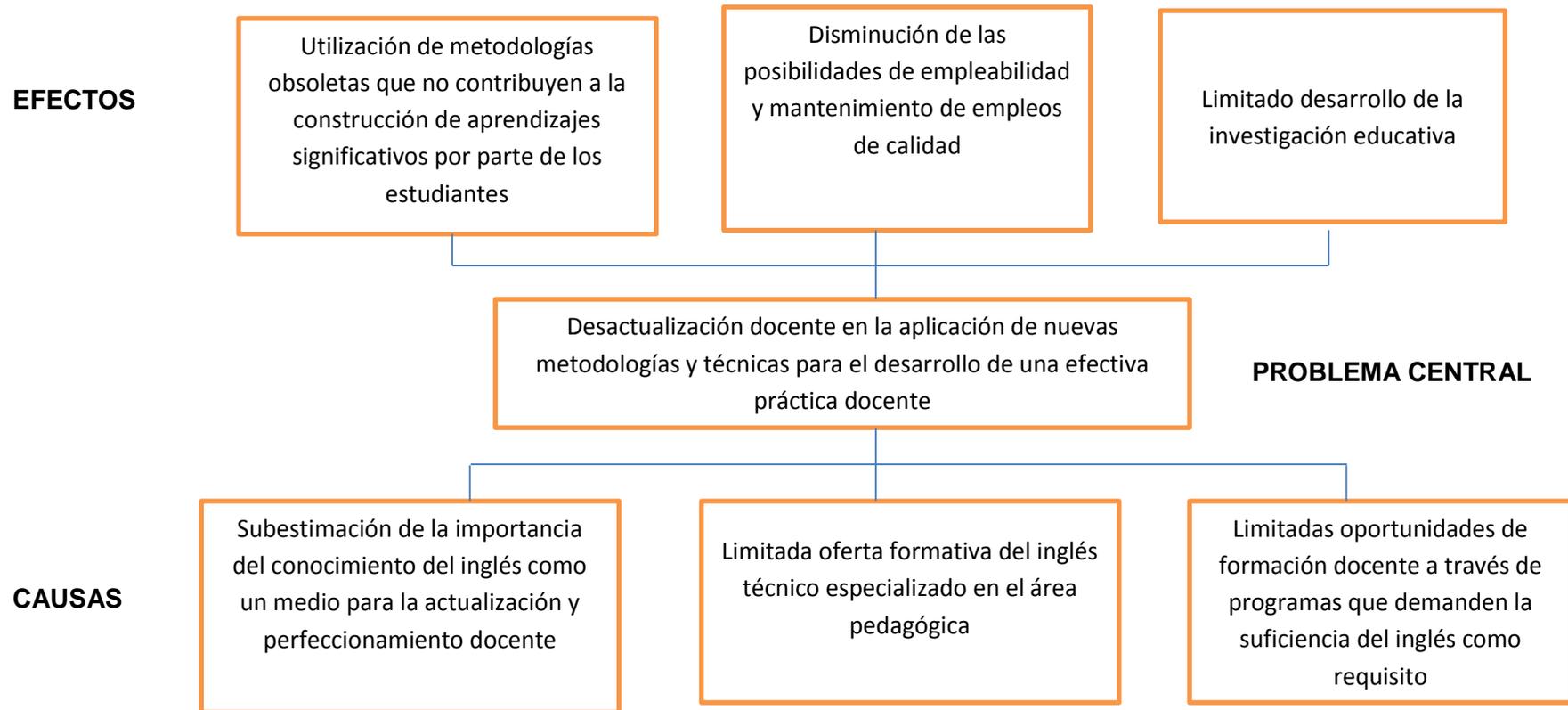
### 5.3 Metodología: Matriz de Marco Lógico

#### 5.3.1 Análisis de involucrados.

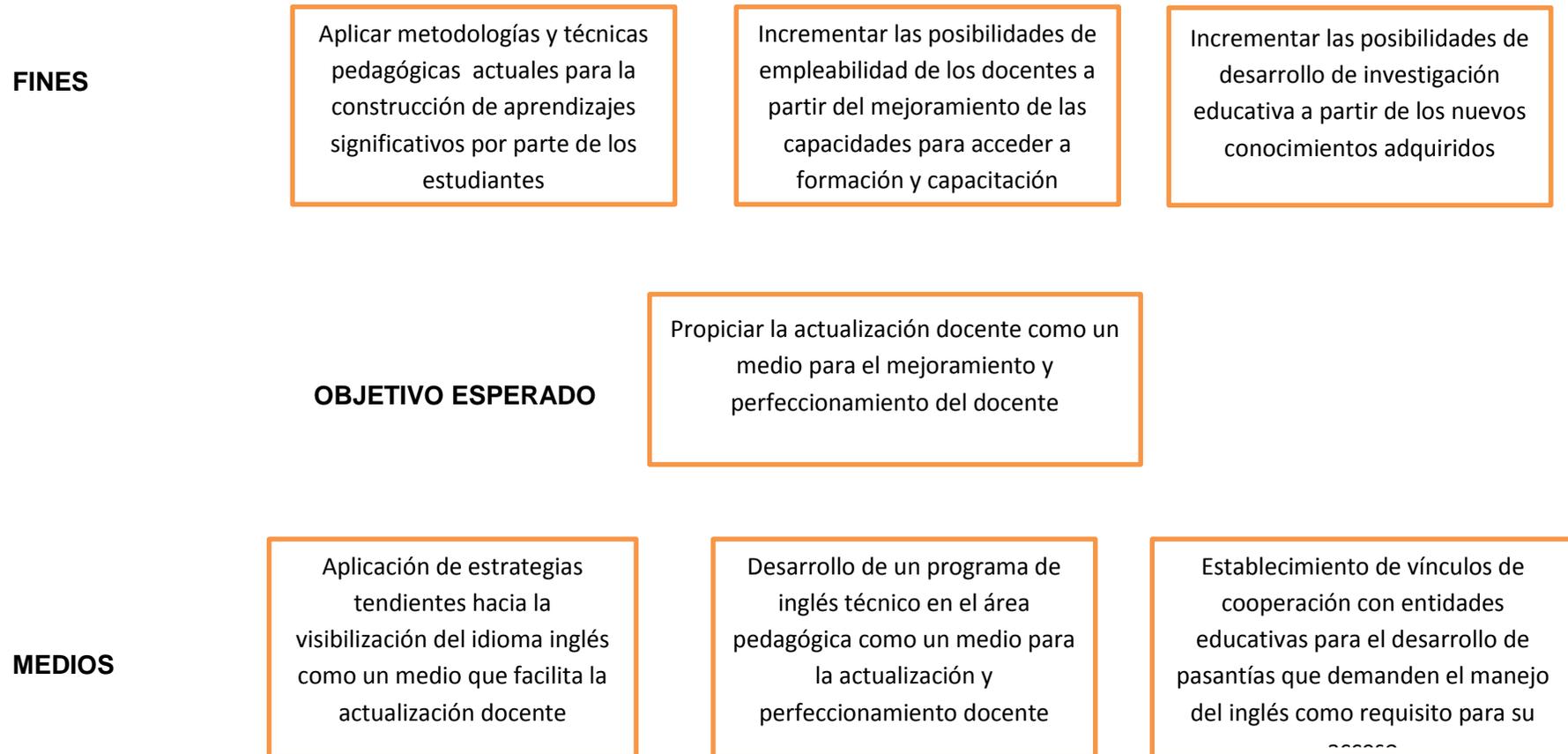
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS DE UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actualización constante como un medio para el perfeccionamiento de la práctica docente.</li> <li>- Actualización como un medio para el mejoramiento de las condiciones laborales.</li> <li>- Actualización como un medio de reconocimiento laboral y valoración social de la profesión docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasas oportunidades de formación y especialización en temas de interés específicos de cada docente</li> <li>- Los cursos formación y actualización brindados por el Ministerio de Educación son cursos repetitivos que toman en consideración las necesidades particulares de los docentes, mismas que se configuran a partir de los contextos educativos en los cuales interactúan</li> <li>- Dentro de la oferta formativa para docentes brindada por el Ministerio de Educación no existe el énfasis del idioma inglés como un medio para el acceso a otras posibilidades de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ley de Educación</li> <li>- Reglamento para la aplicación de la Ley de Educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso a una oferta formativa en el idioma inglés que permita la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos para el aplicación en el aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poca disponibilidad de tiempo para insertarse en programas largos de formación y capacitación</li> <li>- Limitados recursos económicos para el financiamiento del proceso de formación</li> </ul>
DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros escolares cuentan con profesionales capacitados que lleven a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasa actualización de los docentes en metodologías y técnicas pedagógicas en la práctica docente dentro del aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ley de Educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación a los docentes de los centros escolares en la utilización del inglés como un</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poca apertura de la autoridad competente para la</li> </ul>

	<p>la excelencia a la práctica educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes accedan a formación y capacitación como un medio para el mejoramiento de la práctica educativa y afianzamiento de la identidad profesional</li> <li>- Evaluaciones positivas por parte de la autoridad competente en relación al desempeño de la práctica educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe poca motivación por parte de los docentes para tomar cursos de inglés como un medio para mejorar la práctica docente</li> <li>- La formación ofertada por el Ministerio de Educación no hace énfasis en el aprendizaje del idioma inglés como un medio para la actualización y perfeccionamiento docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento para la aplicación de la Ley de Educación</li> </ul>	<p>medio de actualización y construcción de nuevos aprendizajes que mejoren la práctica educativa.</p>	<p>modificación de horarios para facilitar la asistencia de los docentes a los cursos de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No disponibilidad de docentes que cubran las actividades de los docentes que se encuentren participando de los procesos de formación</li> </ul>
--	---	---	--	--	---

### 5.3.2 Análisis del problema.



### 5.3.3 Análisis de objetivos.



### 5.3.4 Análisis de alternativas.

FIN	PROPÓSITO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
Mejoramiento de la calidad docente como un medio que asegura la calidad de la educación	Propiciar la actualización docente como un medio para el mejoramiento y perfeccionamiento del docente	Inducción para la visibilización del idioma inglés como medio para la actualización docente y el uso eficiente del mismo	Desarrollo de módulo común para evaluación de nivel de inglés docente y concientización sobre la importancia del mismo y cómo realizar un uso eficiente del idioma
		Programa de inglés técnico en el área pedagógica	Establecimiento de la modalidad en la que se impartirá el programa de formación en inglés técnico para el área de pedagogía
			Establecimiento de objetivos de aprendizaje del estudiante en los ámbitos de lectura, escritura, escuchar y hablar
			Definición de los contenidos de los módulos del programa con los objetivos intermedios que deben alcanzarse tanto en escuchar, hablar, lectura y escritura
			Desarrollo de las guías y recursos didácticos que se utilizarán dentro de cada uno de los módulos del programa
			Establecimiento de los mecanismos e instrumentos de evaluación en cada uno de los módulos

## 5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

### 5.4.1 Matriz de Marco Lógico.

<p style="text-align: center;"><b>RESUMEN NARRATIVO</b></p> <p>El sistema educativo ha sido el protagonista de un sinnúmero de reformas tendientes hacia el mejoramiento del mismo. Tras varias de estas reformas se ha podido establecer que los logros educativos de los estudiantes dependen en gran medida de la calidad del docente, en este sentido, la continua formalización y actualización del docente para el correcto desempeño de la práctica educativa es un elemento fundamental cuyos resultados se reflejan en los resultados alcanzados para los estudiantes. El conocimiento del idioma inglés es un elemento que permite el acceso a ofertas formativas actualizadas e inclusive ubicadas en otros espacios. Desde esta perspectiva, resulta fundamental el conocimiento del inglés técnico en el área de pedagogía para la actualización docente. La Universidad es la instancia idónea que puede articular la oferta académica y los requerimientos en el manejo del inglés en un solo programa de inglés técnico para pedagogía, mismo que estará orientado hacia la construcción de la suficiencia en el idioma inglés como un medio para la continua actualización de los docentes</p>	<p style="text-align: center;"><b>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>SUPUESTOS</b></p>
<p><b>FIN</b></p> <p>Mejoramiento de la calidad docente como un medio que asegura la calidad de la educación</p>	<p>Al finalizar el programa de formación en inglés técnico, el 50% de los docentes participantes actualizan sus conocimientos en pedagogía utilizando material que ha sido producido en idioma inglés.</p>	<p>Fichas de seguimiento a docentes que han realizado el programa de formación en inglés técnico para pedagogía</p>	<p>Existe predisposición por parte de los docentes a involucrarse en procesos de capacitación que aseguren el mejoramiento de la práctica docente y contribuyan a mejorar sus niveles de empleabilidad</p>

<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Propiciar la actualización docente como un medio para el mejoramiento y perfeccionamiento del docente</p>	<p>30% de los graduados en la Universidad Técnica de Loja en el periodo 2007 – 2012 optan por la formación en inglés técnico para pedagogía como un medio para facilitar el aprendizaje y la formación continua</p>	<p>Registro de matriculados que toman con regularidad las clases contenidas dentro del programa y desarrollan las tareas propuestas dentro del mismo</p>	<p>Existe gran cantidad de material técnico actualizado cuyo idioma de producción es el idioma inglés</p> <p>Existe oferta para la formación (seminarios, cursos, carreras) que demanda la suficiencia en inglés como un requisito para la admisión en los mismos.</p>
<p><b>COMPONENTES – RESULTADOS</b></p> <p>Inducción para la visibilización del idioma inglés como medio para la actualización docente y el uso eficiente del mismo</p> <p>Programa de inglés técnico en el área pedagógica</p>	<p>70% de los participantes del programa de formación en inglés técnico para pedagogía se encuentran sensibilizados sobre la importancia del mismo como un medio para la preparación continua</p> <p>Un programa de inglés técnico para pedagogía formulado con todos sus componentes: objetivos de</p>	<p>Registro de participación en el módulo de inducción de los matriculados en el programa de inglés técnico para pedagogía</p> <p>Documento de programa de inglés técnico para pedagogía desarrollado de acuerdo a los lineamientos de la</p>	<p>Es posible formular un programa de inglés especializado en el área pedagógica que recoja las necesidades de conocimiento de inglés general y en los conocimientos de inglés específico para los docentes</p>

	aprendizaje, contenidos, medios didácticos y mecanismos de evaluación	Universidad y aprobado por la autoridad competente como requisito previo para su oferta	
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>			
Establecimiento de la modalidad en la que se impartirá el programa de formación en inglés técnico para el área de pedagogía	Un programa de formación en inglés técnico para el área de pedagogía diseñado de acuerdo a las necesidades y disponibilidad de tiempo de los estudiantes	Documento de programa de inglés técnico para pedagogía desarrollado de acuerdo a los lineamientos de la Universidad y aprobado por la autoridad competente como requisito previo para su oferta	Existe interés por parte de las autoridades universitarias en ofertar un programa de inglés técnico para pedagogía
Desarrollo de módulo común para evaluación de nivel de inglés docente y concientización sobre la importancia del mismo y cómo realizar un uso eficiente del idioma	100% de los contenidos del módulo de evaluación y concientización están desarrollados y aplicándose	Documento que los instrumentos de evaluación para establecer el nivel de inglés de los participantes en el programa y documento con los contenidos de sensibilización sobre la importancia del mismo	
Establecimiento de objetivos de aprendizaje del estudiante en los ámbitos de lectura, escritura, escuchar y hablar		Documento en el que encuentren contenidos	

<p>Definición de los contenidos de los módulos del programa con los objetivos intermedios que deben alcanzarse tanto en escuchar, hablar, lectura y escritura</p> <p>Desarrollo de las guías y recursos didácticos que se utilizarán dentro de cada uno de los módulos del programa</p> <p>Establecimiento de los mecanismos e instrumentos de evaluación en cada uno de los módulos</p>	<p>100% de los objetivos de aprendizaje en lectura, escritura, escuchar y hablar han sido desarrollados</p> <p>100% de los contenidos correspondientes a cada módulo del programa están desarrollándose y aplicándose</p> <p>100% de las guías y recursos didácticos están desarrollados y aplicándose en el aula</p> <p>100% de los mecanismos e instrumentos de evaluación están desarrollados y están siendo aplicados</p>	<p>los objetivos de aprendizaje en lectura, escritura, escuchar y hablar que el estudiante deberá haber desarrollado al finalizar el programa de formación en inglés técnico para pedagogía</p> <p>Documento que contenga los módulos desarrollados en los cuáles se halla dividido el programa con los respectivos objetivos intermedios de aprendizaje</p> <p>Documento con los contenidos de cada módulo y los recursos didácticos para el desarrollo de cada uno de ellos</p> <p>Documento en el que se establecen los instrumentos de evaluación de cada uno de los módulos que comprende el programa.</p>	<p>La Universidad dispone de los docentes especializados para el programa de inglés técnico en pedagogía</p> <p>La Universidad dispone de los recursos materiales para la ejecución del programa</p>
--	---	---	--

### 5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO USD	CRONOGRAMA
Inducción para la visibilización del idioma inglés como medio para la actualización docente y el uso eficiente del mismo	Establecimiento de la modalidad en la que se impartirá el programa de formación en inglés técnico para el área de pedagogía	Evaluación, a través de encuestas y entrevistas, de las necesidades formativas en idioma inglés de los docentes, disponibilidad al tiempo y predisposición al pago	Levantamiento de base de datos para cruce de información y establecimiento de resultados	2.500,00	Meses 1 y 2
	Desarrollo de módulo común para evaluación de nivel de inglés docente y concientización sobre la importancia del mismo y cómo realizar un uso eficiente del idioma	Identificación de motivaciones, a través de entrevistas, de docentes para tomar el programa de inglés técnico en pedagogía	Levantamiento de base de datos para cruce de información y establecimiento de resultados	1.000,00	Mes 3
Programa de inglés técnico en el área pedagógica	Establecimiento de objetivos de aprendizaje del estudiante en los ámbitos de lectura, escritura, escuchar y hablar	Comparación con los estándares de suficiencia requeridos para la formación en programas internacionales	Cuadro comparativo de nivel de formación actual (promedio para los estudiantes) y el nivel requerido según el estándar	2.000,00	Mes 4

Definición de los contenidos de los módulos del programa con los objetivos intermedios que deben alcanzarse tanto en escuchar, hablar, lectura y escritura	División de los estándares a alcanzar en los módulos que serán tomados por los estudiantes	Evaluación de continuidad y coherencia entre los contenidos de cada uno de los módulos	4.000,00	Mes 5 y 6
Desarrollo de las guías y recursos didácticos que se utilizarán dentro de cada uno de los módulos del programa	Verificación de los objetivos intermedios contenidos para cada uno de los módulos	Evaluación de consistencia entre los materiales y contenidos formulados para cada uno de los módulos	1.000,00	Mes 5 y 6
Establecimiento de los mecanismos e instrumentos de evaluación en cada uno de los módulos	Verificación de que los contenidos de la evaluación se correspondan con los contenidos desarrollados con los estudiantes	Evaluación de correspondencia entre instrumentos de evaluación y contenidos impartidos	1.000,00	Mes 5 y 6

## 5.6 Bibliografía de la propuesta

Alonso, L., Fernández, 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 de [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencia](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencia).

Tedesco, J.C. (1993). *Profesionalización y Capacitación docente*. Recuperado de:

<https://snt126.mail.live.com>

Martínez, C. (2005). *Diez nuevas competencias para enseñar*.

Recuperado de: <https://snt126.mail.live.com>

Ramos, F. (2006). *Programas bilingües inglés-español en Estados Unidos y en España: dos innovaciones en las enseñanzas de idiomas*. In *Actas del XL Congreso Internacional de la Asociación Europea de Profesores de Español*, pp334-342. Valladolid, España: AEPE.

Recuperado de:

[http://cvc.cervantes.es/Ensenanza/Biblioteca\\_Ele/aepe/pdf/congreso\\_40/congreso\\_40\\_33.pdf](http://cvc.cervantes.es/Ensenanza/Biblioteca_Ele/aepe/pdf/congreso_40/congreso_40_33.pdf)

f

Breen, M. P. (1997). *Paradigmas contemporáneos en el diseño de programas de lenguas (II)*.

Michael Breen.-Signos (Asturias), 20, 58-65. Recuperado de:

Ramos, F. (2007). *Programas bilingües y formación de profesores en Andalucía*. Revista iberoamericana de educación, (44), 133-146. Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2372351>

Bates, T. (2002). *Aspectos culturales y éticos en la educación internacional a distancia*. In *conferencia en línea*. En: *Programa de doctorado interdisciplinar e internacional sobre la Sociedad de la Información y el Conocimiento*. UOC.< <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/bates1201/bates1201.html>. Recuperado de

<http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/bates1201/bates1201.pdf>

Beltrán, M. L. C. (2004). *Las investigaciones de los docentes de inglés en un programa de formación permanente*. Íkala, Revista de lenguaje y cultura, 9(15), 105-137. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=255025901005>

## 6. BIBLIOGRAFIA

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (Marzo, 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

León, M. (s.f.). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 15 de Abril de 2013: <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076>

Iniesta, T, A.,; Montes, E. M. y Barrera, F. (s.f.). *Los valores en la formación de profesionales de la educación. De La Universidad Autónoma De Nayarit*. Recuperado el 25 de Abril de 2013, de [http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia\\_82.pdf](http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_82.pdf)

Ministerio de Educación (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Perrenoud, P. (2001). *La formación de los docentes en el siglo XXI. Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra*. Recuperado el 20 de Abril de 2013, de [http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/La%20formacion%20de%20los%20docentes%20en%20el%20siglo%20XXI\\_Perrenoud.pdf](http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/La%20formacion%20de%20los%20docentes%20en%20el%20siglo%20XXI_Perrenoud.pdf)

Reyes Pérez, M. y Quiñones R. (2008). *Importancia de considerar al profesor como persona en los programas de inserción laboral*. Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad de Sevilla. Recuperado el 13 de abril de 2013, de: [www.oei.es/noticias/spip.php?article3076](http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3076)

Vaillant, D. (12 de Abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 20 de Abril de 2013, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>

## 7. ANEXOS

## Anexo 1: Carta a titulados



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



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

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

De mi consideración:

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

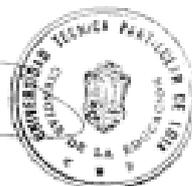
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;

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

## Anexo 2: Carta a empleadores



**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 UTP, 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:

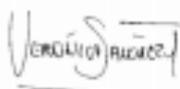
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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;

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

## Anexo 3: Ficha de contactos

<p><b>OBJETIVO:</b></p> <p>El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p><b>INSTRUCCIONES:</b></p> <p>Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>
---

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











		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	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
	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
	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
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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 PROGRAMÁTICA 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															
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	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																
VL PROF. Y TRAJ. 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 8: Fotografías

Fotografía 1



Fernandez Pesantez Gladys del Rocío

Escuela Luis Maldonado Tamayo. (Oña Azuay)

Fotografía 2



Colegio Nacional Mixto Santa Isabel

(Santa Isabel Azuay)

Fotografía 3



Galindo Merchán Diana Elizabeth

Unidad Educativa Sagrados Corazones. (Cuenca Azuay)

Fotografía 4



Galindo Merchán Lorena Augusta

Unidad Educativa Sagrados Corazones. (Cuenca Azuay)

Fotografía 5



Galindo Narvaez Marcia Elizabeth

Unidad Educativa Salesiana María Auxiliadora (Cuenca Azuay)

Fotografía 6



Garate Chillogallo Silvana Alexandra

Jardín de Infantes Totoracocha (Cuenca Azuay)

Fotografía 7



Garces del Pino Danithza Cristina

Unidad Educativa Bilingüe Interamericano

(Cuenca Azuay)

Fotografía 8



Guartán Serrano Claudia Isabel

Domicilio (No trabaja)