



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTIULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN INFANTIL

**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 FIN DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Cruz Reyes, Silvia Elizabeth

**DIRECTOR:** Franco Leonor, Leonor del Carmen, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

## CERTIFICACIÓN

Magister

Leonor del Carmen Franco León

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION**

### **C E R T I F I C A:**

Que el presente trabajo denominado “Propuesta de Intervención Educativa a partir del Estudio de Casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja” realizado por la profesional en formación Silvia Elizabeth Cruz Reyes, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre de 2013

f.).....

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Silvia Elizabeth Cruz Reyes, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

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

f.....

Autora: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

Cédula: 1103656292

## **DEDICATORIA**

Con mucha alegría por el deber cumplido bajo las bendiciones de Dios, dedico esta tesis de Grado a unos seres excepcionales, como son mi familia.

Silvia Elizabeth Cruz Reyes

## **AGRADECIMIENTO**

No hay razón más noble que la gratitud, por ello dejo constancia de mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, de manera especial a los docentes que forman parte de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la Directora de Tesis, Mgs. Leonor del Carmen Franco León, a los titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, a sus empleadores y a todas las personas inmersas en este proyecto.

A mi familia por ser el pilar fundamental en mi vida y mi apoyo en los proyectos que me propongo.

Silvia Elizabeth Cruz Reyes

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)	1
2. METODOLOGÍA	2
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	21
2.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	21
2.4. CONTEXTO	24
2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA (ANÁLISIS)	24
2.6. RECURSOS: HUMANOS, INSTITUCIONALES, MATERIALES, ECONÓMICOS	25
2.7. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	25
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS: INDIVIDUALES, ACADÉMICAS Y LABORALES.	30
3.1.1. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LOS TITULADOS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE MODALIDAD ABIERTA.	30
3.1.1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA (NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO O EMPRESA DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD	30

3.1.1.2 EDAD	31
3.1.1.3 SEXO	32
3.1.2. CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS DE LOS TITULADOS	34
3.1.2.1 SOSTENIMIENTO DEL COLEGIO EN DONDE REALIZARON LOS ESTUDIOS DE BACHILLERATO.	34
3.1.2.2 TIPO DE EDUCACIÓN.	35
3.1.2.3 NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS LUEGO DE LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA.	36
3.1.3. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL TITULADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN?	36
3.1.3.1 GRADO DE RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA RECIBIDA Y EL TRABAJO DEL TITULADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN BÁSICA	37
3.1.3.2 NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE TRABAJA EL TITULADO.	39
3.1.3.3 CARGO ACTUAL QUE OCUPA EN EL ÁMBITO LABORAL.	40
3.1.3.4 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ACTUAL.	40
3.2 FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS TITULADOS Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL	43
3.3. VALORACIÓN DOCENTE DE LA PROFESIÓN:	45
3.3.1 OPCIONES DE TRABAJO DE ACUERDO A LA CAPACITACIÓN RECIBIDA POSEE EL TITULADO	45
3.4 SATISFACCIÓN DOCENTE	48
3.5. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE EN RELACIÓN A LA FRECUENCIA, IMPORTANCIA DE LA TAREA Y NIVEL DE FORMACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TITULADOS.	50

3.5.1 ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS QUE DESARROLLA EL TITULADO	50
3.5.2 ASPECTOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE DESARROLLA EL TITULADO	50
3.5.3 ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA QUE DESARROLLA EL TITULADO	55
3.5.4 PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS DEL TITULADO	57
3.5.5 INTERACCIÓN PROFESOR - PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD DEL TITULADO	60
3.5.6 ACTIVIDADES QUE DESARROLLA EL TITULADO QUE IMPLIQUE TRABAJO EN EQUIPO	61
3.5.7 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN QUE EJECUTA EL TITULADO	65
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
4.1. CONCLUSIONES	67
4.2. RECOMENDACIONES	69
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (TEMA)	70
5.1 JUSTIFICACIÓN	71
5.2 OBJETIVOS	72
5.3 METODOLOGÍA: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO	73
5.3.1 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	73

5.3.2	ANÁLISIS DE PROBLEMAS	74
5.3.3	ANÁLISIS DE OBJETIVOS	75
5.3.4	ANÁLISIS DE ESTRATEGIAS	76
5.4	PLAN DE ACCIÓN (ETAPA DE PLANIFICACIÓN)	77
5.4.1	MATRIZ DEL MARCO LÓGICO	77
5.5	RESULTADOS ESPERADOS	77
6.	BIBLIOGRAFÍA	80
7.	ANEXOS	83
	ANEXO 1: FICHAS DE CONTACTOS PARA TITULADOS – EMPLEADORES	83
	ANEXO 2: ENTREVISTA A TITULADOS	84
	ANEXO 3: SOLICITUD PARA DIRECTIVOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS	85
	ANEXO 4: CARTA PARA TITULADOS UTPL	86
	ANEXO 5: ENCUESTA E INVENTARIO A DOCENTES	87
	ANEXO 6: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS (UNA POR CADA TITULADO- EMPLEADOR)	97

## RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se realizó en la provincia de Azuay, en los cantones de Cuenca, Cumbe, Gualaceo, Molleturo, Sigsig y la parroquia de Ricaurte. Con una muestra de 7 docentes titulados de la UTPL que son Licenciados en Ciencias de la Educación mención: Educación Básica, en el periodo comprendido entre los años 2007 al 2012. Se involucró también a sus empleadores.

Los resultados fueron que la situación laboral del titulado, en general es muy buena, pues todos se desempeñan en su profesión, laborando con un contrato estable, y además en su lugar de residencia. Sin embargo para seguir mejorando profesionalmente solicitan capacitación profesional ya que solo un titulado tiene un título de cuarto nivel por lo que solicitan se oferte maestrías y se dé facilidades para poder cursar estas, y además cursos de actualización continua por lo que surge una propuesta de uno de sus requerimientos como es el uso y manejo de las Tics, para solventar una necesidad imperiosa sobre formación tecnológica y actualización.

**Palabras clave:** estudio, casos, titulados, básica, tics

## ABSTRACT

The research was conducted in the province of Azuay, in the cantons of Cuenca, Cumbe Gualaceo Molleturo Sigsig and Molleturo parish. With a sample of 7 UTPL graduates teachers who are graduates mention Science Education: Basic Education, in the period between 2007 to 2012. It also involved their employers.

The results were that the graduate employment status in general is very good; they all work in their profession, working with a stable contract, and also in his place of residence. However, to further improve professional training professionally apply because only a graduate has a bachelor's fourth level so they bid request and give masters such as credit facilities in order to pursue them, plus continuous refresher courses so arises a proposal for one of their requirements such as the use and management of ICTs, to address a pressing need for technology training and updating. I hope that these data serve to improve teachers' requirements.

**Keywords:** study, cases, graduates, basic, tics

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo surge como una necesidad de cumplir un requisito para obtener el Título de Ciencias de la Educación, por lo cual la UTPL, nos presenta un tema de Investigación “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica”, para lo cual los egresados debemos realizar la respectiva investigación y a partir de estos resultados formular una propuesta la misma que contribuirá al mejoramiento de la formación académica de los titulados.

Con respecto a este tema de investigación se han hecho algunas investigaciones similares, para programas de graduación masiva auspiciados por la UTPL, por ejemplo “situación laboral de los titulados de Ciencias de la Educación”, en el 2011; pero en esta ocasión se hace una propuesta de intervención educativa, es decir no se queda en resultados sino en proponer una solución.

Por lo tanto esta indagación contribuye a conocer aspectos relevantes de la situación actual de los titulados que utilizará la UTPL para mejorar aspectos relacionados a la educación que se imparte; a los profesionales les servirá para que sugieran necesidades que demandan para mejorar en lo profesional, a los empleadores para contar con docentes mejor preparados, y nosotros como futuros profesionales para obtener nuestro título y también para beneficiarnos de los cambios que se realicen en base a estos resultados, por ende la sociedad se ve favorecida en su totalidad.

Para realizar esta investigación se contó con la colaboración de los titulados y sus empleadores en las diferentes instituciones educativas en este caso de la Provincia del Azuay y sus cantones. La recolección de información se la realizó a través de encuestas y entrevistas para obtener la información.

Los objetivos propuestos para esta investigación fueron:

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

Estos objetivos se han cumplido en su totalidad ya que en base a los resultados obtenidos se ha logrado realizar finalmente una propuesta educativa.

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

Finalmente hago énfasis en la importancia de la investigación e invitar a que lean y se involucren en el tema ya que contiene mucha información que es de gran ayuda para los lectores como son la inserción laboral del docente y los estándares de calidad educativa que debe cumplir en América Latina, Europa y Ecuador. Además una propuesta de intervención educativa.

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

## **1.1 Introducción: el debate sobre las competencias en la era de la modernidad fluida**

La inserción laboral, se ha convertido en un problema que afecta a las nuevas generaciones de profesionales, por esto los estudiantes buscan universidades donde existan mayores posibilidades de rendimientos futuros y por lo tanto la universidad pública puede verse amenazada por instituciones privadas que ofrezcan dichas competencias, rompiendo con la igualdad de oportunidades que debería aportar una educación.

Los recién egresados cuentan con tales competencias en distintos grados, pero el mercado de trabajo está exigiendo nuevos requerimientos que las reformas de los planes de estudios tardan años en incluir debido a controles y aprobaciones que requieren las modificaciones de dichos planes; los postgrados a la vez elevan la cualificación de algunos estudiantes; y otras competencias aprendidas fuera del ámbito universitario generan otras diferencias.

En la sociedad española, se observa un sistema de enseñanza cuyo futuro se ve como incierto; el aparato productivo se enfrenta con el reto de la competición cada vez más intensa en un mercado internacional que requiere flexibilidad y adaptabilidad a los cambios tecnológicos.

Los nuevos titulados en el caso de España, por ejemplo: las tasas de desempleo entre los jóvenes siguen siendo mayores que las de otros países europeos, además las diferencias en dichas tasas y los niveles salariales entre los jóvenes con título universitario y los que han obtenido un título preuniversitario, son muy bajos en contraste con otros países de la Unión Europea.

En cuanto a estos aspectos los jóvenes manifiestan que los currículos son obsoletos, que cuentan con demasiada teoría y no proporcionan una formación real con asignaturas prácticas. Además manifiestan que las empresas requieren idiomas y que se trabaje por poco dinero o nada y no valoran un buen expediente académico. La experiencia también es otro obstáculo ya que los jóvenes no cuentan con ella, pues tampoco les dan esa oportunidad y la obtenida en la Universidad no es valorada.

Los jóvenes para acceder al ámbito laboral recurren al uso de las bolsas de empleo y centros de orientación de las universidades y, sobre todo, de las plataformas informáticas de intermediación laboral, contactos personales y familiares, anuncios en prensa, servicios de las asociaciones profesionales, y otros recurren a la entrevista personal, una vez demostrados los conocimientos.

Por esta y otras razones la percepción de los universitarios es que “La imagen de la formación universitaria está presidida por la idea de que se ofrece un exceso de contenidos teóricos escasamente actualizados y, sobre todo, con una escandalosa falta de orientación práctica.” (Alonso, Fernández y Nyssen, 2008, p. 126)

Sin duda, uno de los actores más relevantes en este escenario, y que pasa a estar en el punto de mira, es el profesor y su preparación para afrontar el nuevo modelo que ahora se plantea. En este aspecto se requiere la formación ‘competencias clave’. Por lo que se demanda de esfuerzos para lograr una transparencia que incentive, la revalorización de la educación superior en la sociedad, e involucrar a todos los agentes afectados por el proceso de reforma.

La educación laboral que actualmente se da es en base a nuevos requerimientos, especializaciones que estén a la vanguardia de los nuevos cambios y que cumplan con los requerimientos de las empresas, por esto los nuevos egresados se enfrentan a nuevos cambios y por ende hay más competencia para acceder a los puestos.

En definitiva, para que la formación permanente y el aprendizaje cumplan los requerimientos actuales es preciso desarrollar culturas del aprendizaje a escala individual e institucional en todas las esferas de la vida pública y privada como son empleabilidad, aprendizaje a lo largo de la vida, ciudadanía activa, sociedad de la información del conocimiento. Todos estos temas han de verse en el contexto del paso o transición a una sociedad cognitiva que generará desarrollo. (Alonso, Fernández y Nyssen, 2008, págs...8 – 159).

## **1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización**

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y la entrada en el mercado de empleo es la necesidad que tienen las personas demandantes de trabajo de disponer de información para saber a dónde dirigirse y muchas veces se presenta factores de facilitación y otras de obstaculización lo que detiene o agiliza el proceso de búsqueda.

La inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en los cuales se va a trabajar. Depende además de un conjunto de factores personales (formación adquirida, estrategias de sondeo de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.) y la formación que juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de ocupación: inserción, ajuste, movilidad, etc.

Se ha observado que en el contexto español, no se realizaban estudios sobre la inserción laboral de sus egresados. Algunas universidades no colgaban en sus páginas web estudios sobre sus egresados. Los estudios que actualmente se realizan son muy generales o no se ha podido tener acceso.

Los titulados españoles son los menos satisfechos con los estudios realizados. Es decir España tiene más dificultades para lograr el acceso al empleo, los titulados son los peor remunerados y presentan menores niveles de satisfacción con la formación recibida.

Hay determinados factores que los hacen relevantes a la hora de buscar un trabajo: El primero, es ser joven y comenzar la búsqueda de empleo pronto, sitúa a quien busca empleo en una situación más propicia, pues las mejores empresas prefieren captar a sus trabajadores cuando son más jóvenes para formarles ellas mismas.

El segundo factor identificado es la titulación de diplomado vs. Licenciado. Ser diplomado en lugar de licenciado, dicen especialmente los grupos que han realizado estudios de ciclo corto, resulta también una ventaja en el momento de finalización de los estudios.

Otros factores son las prácticas durante o después de la carrera y el conocimiento de los idiomas y las estancias en el extranjero. La realización de un número mayor de prácticas a lo largo del período universitario. El máster, cuya función es proveer de una especialización y con más frecuencia el PHD que viene a completar su formación.

Los titulados han señalado la gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria. Los actuales procesos que enfrentan los jóvenes españoles resultan más complicados que los que vivieron generaciones anteriores: como el constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados; la elevada edad con que se acaban los estudios; el desconocimiento del mundo laboral, etc.

La mayoría de los titulados expresan una valoración negativa de la universidad y, en general, de todos los estudios superiores. Consideran que en España la formación es un factor que apenas interviene en la inserción laboral, o que de hacerlo resulta negativo.

Los titulados universitarios durante las discusiones de grupo creen que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del propio trabajo; manifiestan que la formación universitaria es excesivamente generalista y teórica. Sólo los máster merecen un juicio positivo en el conjunto de enseñanzas regladas que se han considerado; se les ve como una forma de especialización y de práctica que “corrige” el defecto teórico de la carrera universitaria estudiada.

En definitiva “La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes, se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que, si no llegaba al automatismo, se le acercaba. Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee.”(Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) 2009, Págs. 19-124).

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

La inserción profesional de los docentes confronta muchos aspectos; en América Latina se trabaja con muchas expectativas que luego no se cumplen. En los primeros años de trabajo, un docente se encuentra más capacitado en unas áreas que en otras. Desde el contexto social y político enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta.

La llegada de un nuevo profesor o profesora a una escuela pública, municipal, o privada con subsidio o enteramente privada, significa una experiencia de inserción distinta. La diferencia puede deberse a la población estudiantil a la que atiende pero también a los recursos de que dispone el establecimiento o al modo de organización y de gestión que prevalece.

La identidad profesional docente es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. La identidad profesional del docente tiene por tanto, elementos referidos a la decisión o motivación personal, por la y a la forma como esta decisión se afianza en mayor o menor grado a través de la formación inicial como maestro.

Se tiende a dejar al maestro solo y esto conlleva factores negativos que a la larga influyen en el proceso de enseñanza por lo que: “Existe la tendencia cultural en orden a someter a los noveles a un “ritual de iniciación”, donde predomina la indiferencia, el sorteo de obstáculos y el “pago del noviciado”... En la administración también se encuentra complicidad en este “juego profesional”, por cuanto se entregan a los novatos las peores condiciones de desempeño profesional, horarios extremos, cursos de última selección, acceso limitado a los recursos didácticos y multimediales. Otro aspecto gravitante en este contexto es que la cultura institucional, el “establishment”, el “status quo”, la “vieja guardia”, somete a los noveles a una presión tácita y explícita con el propósito de seguir normas y patrones de comportamiento profesional pauteados, verticales y rutinarios. ...” (Avalos, Beatriz, 2009, págs. 53-54).

La importancia de la primera inserción profesional sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Incluir claramente en las formulaciones de políticas para docente el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa en la que el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades, una carga docente más baja que el equivalente de una jornada completa, e idealmente algún tipo de apoyo o acompañamiento.

Así mismo, se requiere establecer un sistema formal de habilitación, pasada la formación inicial, que incluyera como pasos previos un sistema de apoyo y un examen de habilitación que incluya tanto contenidos curriculares como evidencia de la capacidad de enseñarlos.

Establecer las condiciones de trabajo apropiadas en el centro, las que muchas veces dependen de la disposición del director o directora a establecerlas. La asignación de responsabilidades de enseñanza debiera ser acorde con la condición novel del profesor y no presumirlos expertos. Facilitar en términos de tiempo y recursos, el que uno de los profesores tome a su cargo el acompañamiento del profesor principiante.

Asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y que alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo.

Lo que se debe lograr a través de políticas adecuadas es que la identidad profesional docente es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza en un período de mediano plazo, lo que va a incidir en su vida profesional como formador de nuevas generaciones (Avalos, Beatriz, 2009, Págs. 1-17).

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

Para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, además de contribuir a la calidad con las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

Además un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo

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” (Ministerio de Educación, 2012, pg. 6).

La educación debe ser de calidad, proporcionando las mismas oportunidades a todos, en la medida en que los servicios que ofrece se cumplan y que los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas para que la sociedad que aspiramos sea de la mejor eficacia.

Por ello, “los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.” (Ministerio de Educación, Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura Pág. 6).

Los estándares de calidad sirven para orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, es así que:

- Los estándares de gestión escolar, son procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes.
- Los estándares de desempeño profesional, son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente.
- Los estándares de aprendizaje, son representaciones de los logros que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la educación Inicial hasta el bachillerato.
- Los estándares de infraestructura escolar, establecen requisitos esenciales de los espacios y ambientes escolares que deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

El currículo nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante en cada año lectivo pueda ir aproximándose a estos estándares; y se aplica el currículo nacional de manera adecuada.

Por lo tanto para que exista calidad educativa es importante la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo (Pág. 1–54).

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

En este artículo se hace un estudio de las políticas de inserción a la docencia en América Latina, nos manifiesta que durante los años 80 y 90 casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones sobre el sistema educativo actual con políticas más favorables que las actuales, como adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje, mejora en las capacidades de gestión e incentivos a los maestros por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la educación, etc.

Sin embargo: “muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos.” (Vaillant, 2009, pág. 29).

En América Latina los obstáculos fundamentales se dan por los cambios educativos como la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación, falta de continuidad en las políticas docentes, desarrollo profesional y evaluación. Existe una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción, por ejemplo asuntos que enfrentan otros con mayor experiencia, problemas con los estudiantes y los padres de familia.

Además se están interesando en la temática de inserción a la docencia, la inducción está a cargo de docentes experimentados que actúan como tutores informales y cuyo vínculo radica en la buena voluntad.

Las fases del aprender el oficio, denominada iniciación o inserción profesional en la enseñanza, es donde las dudas, las inseguridades, la ansiedad por ingresar en la práctica, se acumulan y no hay un apoyo por parte de los entes encargados de la educación.

Se debería implementar una etapa en la que el docente adquiera un adecuado conocimiento y competencia por lo que prácticamente ésta ha sido olvidada y es la etapa comprendida por los primeros años de docencia

“Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes. La observación está a cargo del mentor, o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad, seguida de una sesión para la retroalimentación y discusión de lo observado.

En otros casos, trabajar sobre las producciones del maestro principiante (su plan de curso, planes de clase, materiales para los estudiantes y pruebas) es otra estrategia apropiada. En menor medida, estrategias de modelado o clases demostrativas son utilizadas con el fin de que el maestro principiante vea de manera práctica algunas estrategias para la enseñanza o el manejo de aula. Si bien esta dinámica demostrativa ha sido pensada para la formación inicial, su eficacia ha permitido aplicarla para la inducción y la formación continua.” (Vaillant, 2009, pág. 13)

En América latina el mejoramiento de la situación de los docentes es factible si hay decisión política; en algunos países este mejoramiento requiere mayor atención para elevar el prestigio social de los docentes, mediante mejores oportunidades de formación y condiciones laborales.

Un elemento crucial de los actuales programas de inserción son los profesores mentores, tutores, orientadores, etc. La mayoría de programas de inserción incluyen la participación de un profesor mentor como vínculo entre lo nuevo y lo antiguo, entre la experiencia y la inexperiencia. Sin embargo se debe fomentar experiencias centradas en la práctica, en las necesidades de los alumnos, en la participación en proyectos de innovación, en el contacto e intercambio con otros profesores principiantes, etc. lo que ayudará a los profesores a comprender la complejidad del acto de enseñar. (Vaillant, 2009Págs. 1-41)

## **1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador**

“El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven” (León M, 2005, *pág.154*).

En este documento, se realizan una serie de análisis cualitativos y cuantitativos elaborada por FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y el mercado laboral en el Ecuador. El estudio se ha enfocado estudiantes urbanos, especialmente de las ciudades de Quito y Guayaquil.

“La visión de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes.”(*Pág. 154*)

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

“Todos los y las jóvenes tienen derecho a un empleo digno, independientemente de su condición social, etnia, color, lengua, sexo, opción sexual, filiación política, lugar de residencia o condición de salud. Las políticas promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas conciben a la universalidad como un principio de política y a la focalización de las intervenciones como un instrumento de política que puede contribuir a universalizar el derecho al empleo.”(León M, 2005, *pág.155*).

Los Estados reconocen el derecho a trabajar tomando medidas adecuadas de manera que sea efectivo a través de la formación técnico profesional, la preparación de programas,

normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante.

“Satisfacer las necesidades especiales de los adolescentes y los jóvenes, especialmente las jóvenes, en materia de apoyo de la sociedad, la familia y la comunidad, oportunidades económicas, participación en el proceso político y acceso a la educación, la salud, la orientación y servicios de salud reproductiva de alta calidad, teniendo presente la propia capacidad creativa de los adolescentes y jóvenes;” (León, 2005, *pág.160*).

Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria, es decir incentivar y aplicar activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar las condiciones en todo aspectos de los docentes.

“El Ecuador cuenta con una Ley de Juventud desde octubre del año 2001, la cual establece los siguientes derechos de los y las jóvenes en el país en términos de educación y empleo.” (Pág. 164).

En este artículo se hace hincapié en que se debe ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de los y las jóvenes con o sin educación formal, o poca o ninguna experiencia laboral, y optimizar su productividad mediante la calificación para el trabajo e intermediación laboral, a través de proyectos valiosos que reformen las dificultades y necesidades de la población joven, además que permitan identificar un problema para formular y seleccionar la mejor opción para resolverlos.

Sin embargo los estados de los países tienen una gran responsabilidad que es lograr la efectividad de estos proyectos mediante la orientación y la formación técnico profesional a través de normas, técnicas y programas encaminados a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante que permita a la juventud poder encaminarse exitosamente en la vida laboral. (Págs. 1-184)

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

En este artículo se presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL)) entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.” (Weller, J., 2006, pág. 2)

En estos países donde se realizó el estudio, la mayoría tiene una escasa o débil demanda laboral. El incumplimiento de las leyes, el abuso del desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales, su bajo grado de organización sindical son aspectos que han influido para no acceder al mundo laboral. Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. (Weller, J., 2006, Pág. 4).

“Las mujeres jóvenes están abriendo en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo”, sin embargo afrontan muchos inconvenientes en cuanto a la inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, pues las tasas de desempleo superan a las de sus coetarios masculinos, por lo que es importante que exista igualdad de género (Weller, J., 2006, Pág. 5).

En los países en los que se realizó el estudio, lo que falta es la transparencia para la contratación, ya que se da por recomendaciones, ya sea por cumplir con favores políticos o porque las empresas no cuentan con procesos de selección, lo que provoca falta de competencias y abaratamiento de costos.

Los emprendimientos son una buena alternativa para los jóvenes pero no existe el apoyo necesario como el crédito, capacitación. En las universidades las mallas curriculares no son dirigidas a que los estudiantes tengan una actitud emprendedora.

El mercado laboral en estos países es cambiante puesto que no hay estabilidad y los jóvenes al empezar a formar su familia necesitan que se les brinde dignidad y estabilidad, es decir debe haber protección social por parte del estado.

Para que exista una eficiente inserción laboral, debe haber una política de estado que brinde estabilidad a los jóvenes con condiciones dignas de empleo, como un sueldo acorde a la economía y capacitación permanente. Las universidades deben mejorar las mallas curriculares para que los alumnos desde el inicio de su carrera aprendan a ser emprendedores y cuando salgan al mundo laboral puedan ser independientes y autónomos.

“Se requiere mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral. (Weller, J., 2006, Pág. 9).

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo generalmente requiere un plazo largo, sobre todo para alcanzar altos niveles de estudios. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona. Weller, J., 2006,pag 4

Lo que sí merece una gran apoyo es la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares que son relevantes para una actitud emprendedora, y no solamente para formar una empresa sino también para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión, etc. competencias que sirven en muchos áreas de la vida actual, y no solamente para ser empresario. De todas maneras, con lo anterior no se quiere decir que no se deberían apoyar iniciativas de fomento de la generación de emprendimientos juveniles, en los casos de jóvenes para quienes se trata de una alternativa atractiva. Weller, J., 2006,pag 7

## **1.8 Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios**

“El valor de las sociedades actuales está directamente relacionado con el nivel de formación de sus ciudadanos, y de la capacidad de innovación y emprendimiento que estos posean. El papel del profesorado sigue siendo crucial, a pesar del amplio desarrollo de los recursos tecnológicos disponibles hoy en día, resulta fundamental plantearnos de nuevo de qué manera conseguimos que el profesorado se siga enamorando de su profesión y siga contribuyendo al desarrollo de sus escuelas y de los alumnos.”(Marcelo, C., 2009, pág. 1).

En este artículo se manifiesta que las etapas de formación inicial, inserción y desarrollo profesional deberían estar más interrelacionadas para crear un progreso para los educadores, una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida para los profesores a través del apoyo en sus primeros años de enseñanza y así lograr la inserción y el adelanto profesional a lo largo de su carrera.

Los profesores principiantes, a menudo quieren instrucciones paso a paso de cómo hacer las cosas de forma eficiente. Los educadores principiantes quieren aprender cómo gestionar la clase, cómo organizar el currículo, cómo evaluar a los alumnos, como gestionar grupos... En general están muy preocupados por los “cómo” y menos por los porqué y cuándo.

La forma como se aborde el periodo de inserción tiene una importancia trascendental en el proceso de convertirse en un profesor, ya sea en un principiante frustrado o por el contrario en un profesor adaptativo. Un elemento crucial de los actuales programas de inserción son los profesores mentores, tutores, orientadores, etc., que incluyen la participación de un profesor mentor como vínculo entre lo nuevo y lo antiguo, entre la experiencia y la inexperiencia.

Si se quiere asegurar el derecho de nuestros alumnos a aprender y si queremos que nuestras escuelas sigan siendo espacios donde se construye el conocimiento de las nuevas generaciones, es preciso prestar mucha mayor atención a la forma cómo los nuevos profesores se insertan en la cultura escolar.

Si algo hemos de destacar como importante para el éxito de cualquier programa de inserción, es el compromiso de toda la escuela, incluyendo por supuesto a su equipo directivo, en apoyar e integrar a los nuevos profesores.

Se debería tener una línea de acción política de apoyo y recursos continuado al desarrollo profesional docente centrado en la escuela, que permita que el programa de inserción forme parte del proyecto educativo y de mejora de la escuela, el profesorado principiante seguirá siendo una isla, un extraño que debe aprender a resolver sus problemas por sí solo, porque así se ha hecho siempre en la escuela.

La inserción profesional en la enseñanza, es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores realizan la transición desde estudiantes a docentes. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

“Muchos países han venido ignorando la existencia de este periodo formativo. Pero han empezado a preocuparse por él en el momento en el que han percibido la creciente dificultad por incorporar y mantener en la docencia a los mejores profesores, dificultad mayor en determinadas materias del currículo y en las escuelas más desfavorecidas. Si queremos asegurar el derecho de nuestros alumnos a aprender y si queremos que nuestras escuelas sigan siendo espacios donde se construye el conocimiento de las nuevas generaciones, es preciso prestar mucha mayor atención a la forma como los nuevos profesores se insertan en la cultura escolar.” (Marcelo, C, Págs. 20)

Es fundamental que cuenten con el respaldo tanto del Estado como de los entes relacionados con la educación para respaldar su trabajo que a su vez traerá beneficios en todos los ámbitos educativos y de la sociedad. (Marcelo, C, Págs. 1-126)

## **1.9 Políticas de inserción a la docencia: Del eslabón perdido al puente para el desarrollo profesional docente**

Los profesores, en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas y momentos, la etapa de inicio se caracteriza por los primeros contactos con la realidad de la escuela, y es fundamental en el proceso de inserción docente.

Los docentes principiantes necesitan poseer un conjunto de ideas y habilidades críticas así como la capacidad de reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes. Ello es más posible si el conocimiento esencial se pudiera organizar, representar y comunicar de forma que les permita a los alumnos una comprensión más profunda del contenido que aprenden.

La inserción profesional en la enseñanza, es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los maestros han de realizar la transición desde estudiantes a profesores. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual estos deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

Pero la realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica que muchos abandonan y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, problemas de disciplina con los alumnos, falta de apoyo, y pocas oportunidades para participar en la toma de decisiones. Para permanecer en la enseñanza, hoy y mañana, se necesitan condiciones en la escuela que les apoyen y les creen oportunidades para trabajar con otros educadores en comunidades de aprendizaje profesional en lugar de hacerlo de forma aislada.

Existen algunas políticas de inserción laboral docente que se debería tomar en cuenta para todo proceso: 1. Orientación: esta actividad es introductoria y se lleva a cabo antes de que empiece el curso para que los nuevos profesores se sitúen en la escuela, el currículo, la comunidad.

2. Mentor: Éste es quizás el factor más importante en los programas de inserción. Muy difundido debido a su bajo coste.

3. Ajustar las condiciones de trabajo. Generalmente se reduce el número de alumnos en las clases de los profesores principiantes, se comprimen las actividades extracurriculares, se les proporcionan materiales y recursos, se les proporcionan actividades de formación.

4. Reducción de tiempo para permitir que los profesores principiantes puedan realizar actividades de formación.

5. Desarrollo profesional. Se realizan actividades de formación que pueden tener que ver con la enseñanza, gestión de clase y disciplina, relaciones con los padres.

6. Colaboración con compañeros. Esta colaboración es importante porque reduce la sensación de aislamiento. La colaboración puede ser con grupos de profesores que planifican o analizan la enseñanza.

7. Valoración del profesor. Cada cierto tiempo los profesores principiantes son observados cuando enseñan para detectar sus fortalezas y debilidades.

“Ya no podemos seguir ignorando que existe una fase claramente diferenciada en el proceso de convertirse en un buen profesor, que tiene sus propias características y necesidades y que funciona como un eslabón (débil hasta ahora) entre la formación inicial del profesorado y toda su futuro desarrollo profesional. La forma como se aborde el periodo de inserción tiene una importancia trascendental en el proceso de convertirse en un profesor, ya sea en un principiante frustrado o por el contrario en un profesor adaptativo.”García, C., 2006, págs. 30)

Los programas de inserción han de incluir más experiencias formativas que exclusivamente la figura del mentor. Experiencias centradas en la práctica, en las necesidades de los alumnos, en la participación en proyectos de innovación, en el contacto e intercambio con otros profesores principiantes, etc., para que puedan ayudar a comprender la complejidad del acto de enseñar. (García, C., 2006, págs. 1-35)

## **1.10 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina**

La problemática del profesor principiante ha comenzado a ser tratada directamente en el análisis y las correspondientes propuestas sobre políticas educativas para nuestro continente en la perspectiva de un mejoramiento de su calidad.

En cuanto a la formación inicial, se insta la necesidad de contar con una práctica intensiva y progresiva de los futuros docentes en instituciones escolares, a la par con la adecuación de los sistemas formativos en la práctica de la docencia.

En nuestro medio latinoamericano, la problemática del profesor debutante es todavía un «objeto por construir», tanto desde la perspectiva de la investigación como de las políticas y de las prácticas educativas; o, al menos, podemos decir que se encuentra en los albores de su construcción. Aunque aún carece de lineamientos claros, existen señales de cierta toma de conciencia respecto a la necesidad de avanzar en su formulación y reconocimiento, tanto conceptual como empíricamente como: formación docente, prácticas educativas, desarrollo profesional docente, calidad educativa, mejora y reforma educativa.

Existen claras diferencias entre algunos países latinoamericanos, que poseen muchas veces formación inicial docente de «pregrado», con países europeos o estados de USA que tienen formación, de «postgrado». Del mismo modo, habría que considerar la diferenciación que atañe a los profesores de educación primaria o básica, cuando su formación inicial de «pregrado» se ha realizado en Escuelas Normales o en otros Institutos de Educación Superior, especialmente en la universidad.

La problemática de los profesores debutantes en cuanto «objeto» de investigación en nuestro contexto latinoamericano, existen complejas relaciones entre políticas, prácticas e investigación referidas a las innovaciones en cuanto a formación docente inicial en los procesos de reforma de la educación.

Uno de los puntos críticos y de difícil resolución en la aplicación de los programas de «mentoría» ha sido el referente a si ésta debe cumplir sólo una función de «apoyo

formativo» al profesor debutante (o al estudiante de Pedagogía en su fase terminal de formación) o también la de ser una forma de «evaluación» del desempeño del futuro docente, de modo que se pueda certificar y promover su carrera.

Lo que se puede concluir es que una formación docente innovadora no se concibe como un sistema formativo constituido principalmente por nuevos planes y programas o como un diseño curricular basado en perfiles profesionales estables y monolíticos como marco que oriente sus propósitos y organización.

Lo que se espera de todo proceso formativo innovador, es que contribuya a forjar, un conjunto de capacidades, destrezas y actitudes, que les permitan alternar, recrear y reconvertir continua y lúcida sus habilidades y competencias, según lo exijan los requerimientos de los contextos culturales, sociales y escolares en que les toque ejercer su quehacer, en que tienen lugar sus prácticas.

El «desarrollo profesional del profesorado» es decir el de su «formación», inicial y permanente, debe ser un proceso dinámico y evolutivo de la profesión y de la función docente; pues supone una actitud de constante aprendizaje y comprende procesos de mejoramiento del conocimiento, las habilidades y las actitudes de cada docente en particular, pero también del conjunto de los que trabajan en el centro escolar.

De ahí su potencial aporte como proceso dinámico de profesionalización constante, en el que los dilemas, las dudas, la divergencia y la confrontación se convierten en aspectos integrantes de la cultura profesional y, por tanto, del propio desarrollo profesional.

El trabajo colectivo de los maestros es el que posibilita tanto la construcción como la circulación de algunos saberes docentes. Más allá de alguna transmisión (orientación directa, en el caso de apoyo de una maestra con experiencia y autoridad frente a sus colegas), prima la circulación: son los maestros los que construyen sus recursos con el apoyo de experiencias de otros colegas; es decir son los saberes que circulan entre ellos al encontrarse para trabajar en equipo. (Cornejo, José, 1999, págs. 1-51)

## **2. METODOLOGIA**

## **2.1 Diseño de la investigación**

Esta investigación realizada fue de tipo descriptiva, en vista que se detectó las variables del fenómeno, sus relaciones y estableció las alternativas para resolver la situación laboral de los titulados de la UTPL.

El proceso de investigación se lo realizó con la metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo.

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

Los métodos que se utilizaron fueron: el inductivo que va de lo particular a lo general ya que es ideal para lograr principios o nociones de un tema.

A partir de ello utilizar el método deductivo que va de lo general a lo particular y que consiste en exponer conceptos y definiciones para extraer conclusiones y consecuencias.

Esto permitió redactar con claridad los artículos proporcionados por la UTPL sobre el tema de investigación. Además el método estadístico que consistió en una serie de procedimientos como la recolección de datos, recuento, presentación, descripción y análisis de resultados para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Las técnicas utilizadas fueron la observación, la entrevista, la encuesta, las cuales se apoyaron en instrumentos como son los cuestionarios. También está la recopilación documental.

Los métodos, técnicas e instrumentos, sirvieron para la recopilación de información, y luego para poder hacer una propuesta de mejoramiento. Los documentos analizados ayudaron como referencia y apoyo para relacionar conocimientos en la investigación.

## **2.3 Preguntas de investigación**

Las preguntas de investigación hacen referencia a:

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

## **2.4 Contexto**

La presente investigación se la realizó en la Provincia del Azuay, en los cantones de Cumbe, Cuenca, Sigsig, Gualaceo, Molleturo y la parroquia Ricaurte. Las Instituciones Educativas son: cinco pública (Escuela básica Gabriel Arsenio Ullauri, Unidad Educativa "Octavio Cordero Palacios", Escuela Básica "Manuela Cañizares" , Escuela de Básica "Juan León Mera", Unidad Educativa, Escuela Básica "Isaac A. Chico") y dos particulares ("Santo Domingo de Guzmán y Centro Educativo "Cimientos de un Mañana")

## **2.5 Población y Muestra**

El proceso investigativo se lo efectuó a 1.849 titulados de la UTPL, Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012, y a sus empleadores, de los cuales se me designó una población de 8 titulados, tomándose como muestra a 7 con sus respectivos empleadores, como se describe a continuación:

TITULADOS	EMPLEADORES	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	UBICACIÓN	
			PROVINCIA	CANTÓN
Lic. Silvia Marlene Vergara Chuchuca	Lic. Jaime Rojas	Escuela básica "Gabriel Arsenio Ullauri"	AZUAY	CUMBE
Lic. Carmen Yolanda Villavicencio Sánchez	Lic. Silvia Puglla	Centro Educativo "Cimientos de un Mañana"	AZUAY	SIGSIG
Lic. Ximena de Lourdes Yáñez Cedillo	Lic. Marco Moscoso	Unidad Educativa "Octavio Cordero Palacios"	AZUAY	CUENCA
Lic. Teresa Marlene Yanez Gavilanez	Dra. Martha Lozano	Escuela Básica "Manuela Cañizares"	AZUAY	CUENCA
Lic. Martha Irayda Yanez Veintimilla	Lic. Martha Irayda Yanez Veintimilla	Escuela de Básica "Juan León Mera"	AZUAY	MOLLETURO
Lic. Rosario de Lourdes Yunga Buestàn	Lic. Jenny Pesantez	Escuela Básica "Isaac A. Chico"	AZUAY	RICAURTE
Lic. Nancy Yolanda Lojano Yugcha	Hna. Germania Celi	Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"	AZUAY	GUALACEO

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

### 2.6.1 Humanos.

- Titulados y empleadores encuestados, de cada una de las instituciones participantes.
- Autoridades, que colaboraron permitiendo que las instituciones participaran de esta investigación.
- Directora del trabajo de fin de carrera, guía fundamental en este trabajo investigativo.
- Estudiante - investigadora

### **2.6.2 Institucionales**

- Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)
- Escuela básica "Gabriel Arsenio Ullauri"
- Centro Educativo "Cimientos de un Mañana"
- Unidad Educativa "Octavio Cordero Palacios"
- Escuela Básica "Manuela Cañizares"
- Escuela de Básica "Juan León Mera"
- Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"
- Escuela Básica "Isaac A. Chico"

### **2.6.3 Materiales**

- Manual para la elaboración del informe de fin de carrera.
- Entorno virtual de aprendizaje (EVA).
- Biblioteca Virtual de la UTPL.
- Internet.
- Paquete informático.
- Material bibliográfico.
- Material de escritorio.
- Técnicas e instrumentos de investigación.

#### 2.6.4 Económicos:

• Pago al programa de titulación	600
• Pago de actualización del expediente	220
• Materiales de oficina	150
• Movilización	350
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1320</b>

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

Esta investigación es un proceso secuencial que permitió alcanzar los objetivos propuestos, para lo cual se utilizó el siguiente proceso en la aplicación de instrumentos:

- a) Determinación de titulados a investigar y contacto con cada uno de ellos, inicialmente fueron 8 titulados, pero uno de ellos manifestó que no se dedicaba a la docencia y pese a explicar lo concerniente sobre la investigación expresó que no deseaba dar información sobre su estatus laboral.
- b) Explicación de los objetivos y metodología de la investigación a las autoridades de las instituciones educativas seleccionadas para obtener su autorización y la coordinación operativa para la aplicación de las encuestas y entrevistas.
- c) Para la aplicación de cada instrumento se solicitó la colaboración de los titulados y los respectivos empleadores.
- d) Una vez aplicada la encuesta se procedió a la tabulación de datos, con la utilización de la plantillas proporcionada por el equipo del Programa Nacional de Investigación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

- e) La construcción del análisis de resultados representa el mayor aporte dentro de este trabajo investigativo, ya que se ha contrastado y relacionado la información teórica, con aquellos datos que arrojaron las encuestas, complementándose dicha información con las aseveraciones personales con respecto a cada uno de los temas analizados.

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

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

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

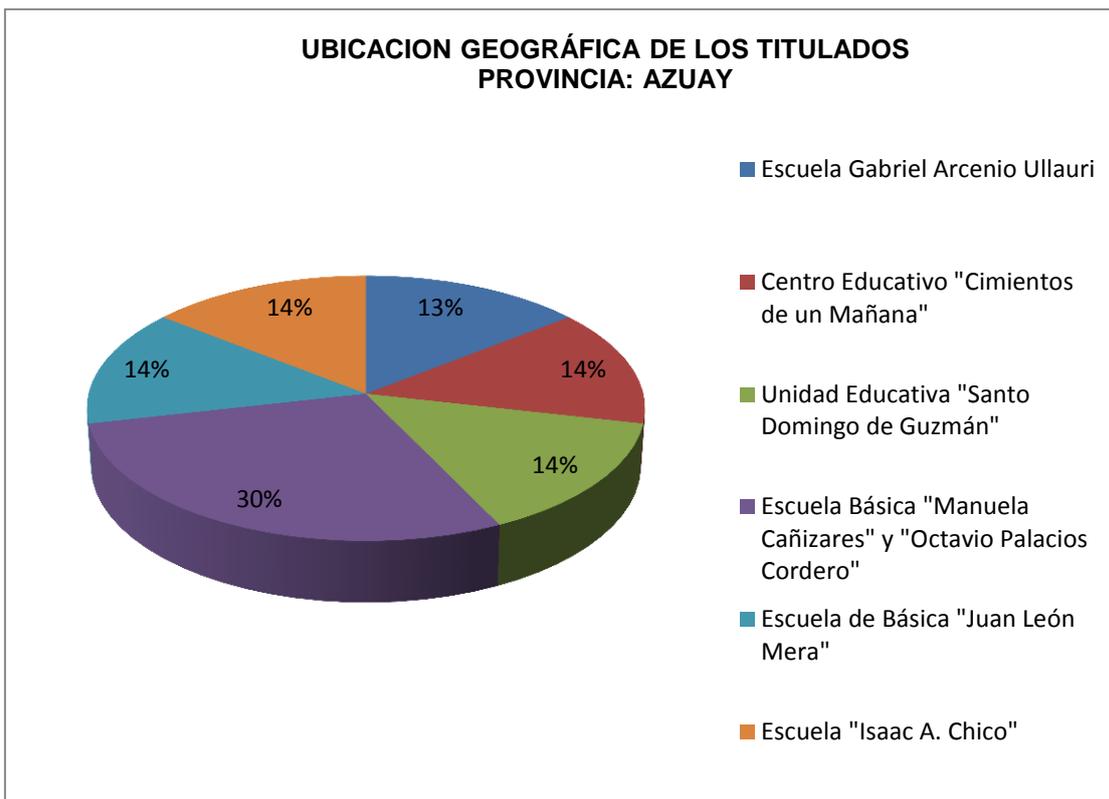
##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

TABLA Nº 1

UBICACION GEOGRÁFICA DE LOS TITULADOS			
PROVINCIA: AZUAY			
ESTBLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA	CANTÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Escuela Gabriel Arcenio Ullauri	Cumbe	1	14
Centro Educativo "Cimientos de un Mañana"	Sigsig	1	14
Unidad Educativa "Octavio Cordero Palacios" Y Escuela Básica "Manuela Cañizares"	Cuenca	2	30
Escuela de Básica "Juan León Mera"	Molleturo	1	14
Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán"	Gualaceo	1	14
Escuela "Isaac A. Chico"	Ricaurte	1	14

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 1:**

“La geografía condiciona la vida de pueblos y personas, sus comportamientos, sus economías.” (Mendoza A, 2012, pág. 1). En relación a esto, observamos que la situación geográfica del lugar donde se desempeñan los docentes influye en su vida tanto personal como profesional.

Según la información obtenida, en su totalidad los docentes viven en su lugar de residencia es decir en los diferentes cantones de la Provincia del Azuay con un 70% y dos de ellos se desempeñan en la ciudad de Cuenca representando un 30%.

Esto es beneficioso ya que residir en el mismo lugar de trabajo les ayuda a desempeñarse mejor y no estar con el trajín que implica movilizarse de un lugar a otro, además cuentan con transporte y vías en buen estado lo que les ayuda aún más.

### 3.1.1.2 Edad.

TABLA N°2

EDAD	FRECUENCIA	%
Menor a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 a 40	6	86
41 a 50	1	14
50 0 más	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Cruz Reyes

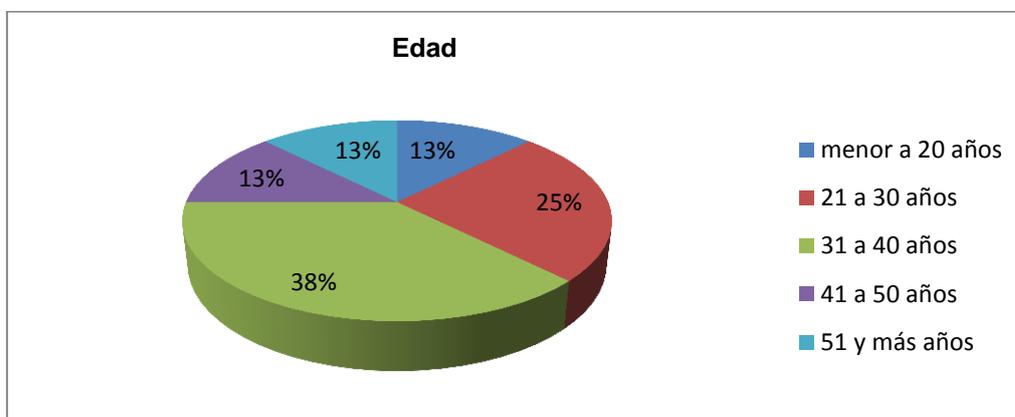


GRÁFICO N° 2

“La edad adulta temprana abarca un espacio de tiempo prolongado, posterior a la adolescencia, ubicándose entre los 20 y 40 años, se considera, por lo tanto, una de las etapas de mayor plenitud en el ser humano.” (Jiménez, 2012, pág., 10)

Al respecto, se determina que la edad promedio de los profesionales es de 31 a 40 años, alcanzando con ello el 38%, lo que demuestra que la mayoría de titulados está en una época de mayor productividad, lo que implica mayor receptividad a los conocimientos y cambios que se están procurando en beneficio de la educación. Además conectan mejor con los alumnos y son más entusiastas lo que es beneficioso para el estudiante.

### 3.1.1.3 Sexo.

TABLA No. 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes

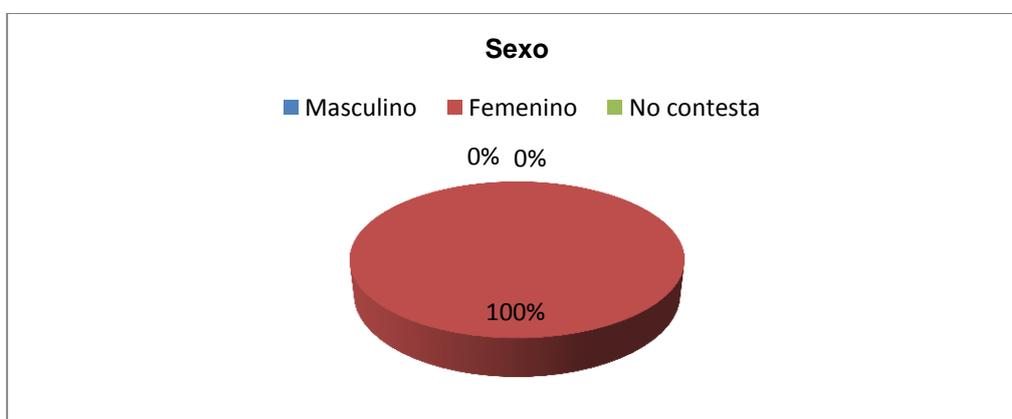


GRÁFICO Nº 3

Según el diario digital Ecuador Inmediato del 12-02-2006 el Sistema Nacional de Estadísticas del Ecuador –SINEC- reporta lo siguiente: “en el país se registran a 192.848 profesores, de los cuales 75.025 son hombres y 117.823 son mujeres. La Región Costa registra a 58.151 maestras y 30.660 maestros; en la Sierra 54.532 y 38,656; y en la Amazonía 5.140 y 5.709”.

Del total de investigados, el 100% son mujeres lo que contrasta con la referencia anterior de que en el Ecuador la mayoría de docentes son de sexo femenino.

Por lo que podemos darnos cuenta que la labor docente está a cargo de la mujer que es la pieza clave en un hogar y por ende lo es en la educación por el hecho de tener más contacto y más ecuanimidad con el alumno.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

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

TABLA No. 4

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71
Fiscomisional	1	14
Particular	1	14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL  
Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

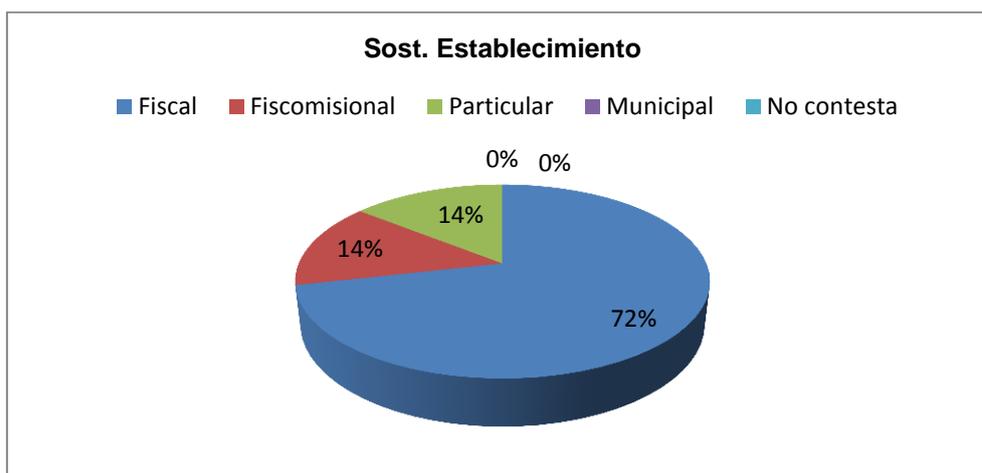


GRÁFICO Nº 4

“El Art. 348 de la Constitución de la República establece que la educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Segundo Suplemento, pág., 7).

La información revela que el 72% de los titulados realizaron sus estudios en instituciones educativas fiscales, puesto que en nuestro país la educación pública es gratuita y permite ingresar a la enseñanza a la mayoría de ecuatorianos.

### 3.1.2.2 Tipo de educación.

TABLA Nº 5

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes



GRÁFICO Nº 5

Según el Art. Nº 6, literal g de la Ley de Educación Intercultural Bilingüe, se “debe garantizar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto para las instituciones públicas, privadas y fiscomisionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato; y modalidades presencial, semipresencial y a distancia.” (Pág. 12)

En consideración a lo expresado, en su totalidad los titulados de Ciencias de la Educación obtuvieron su instrucción secundaria en la modalidad regular del sistema educativo. Aunque, se tiene la opción de escoger la particularidad que se crea conveniente según las necesidades.

Por ello se deduce que la educación presencial es a la que accedieron los titulados y les permitió seguir con sus estudios y profesionalizarse.

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

TABLA Nº 6

TITULOS	FRECUENCIA	%
Pregrado	1	14
Postgrado	2	28
Ninguno	4	57
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

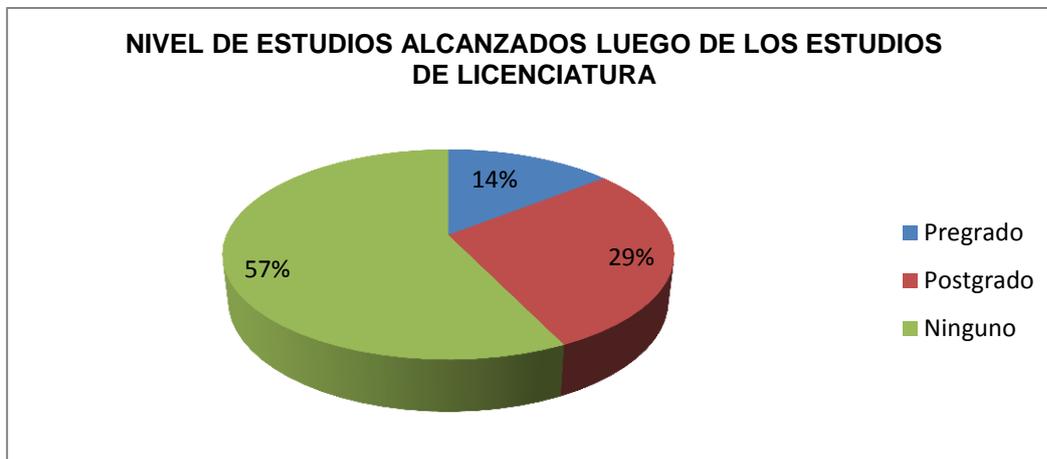


GRÁFICO Nº 6

Según Los Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación, “Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras” (pág. 12)

En base a este referente, se observa que el titulado de Ciencias de la Educación en un 57% no ha mejorado su título luego de obtener la licenciatura, solo un 14% que corresponde a un profesional tiene un título de cuarto nivel, lo que indica que la mayoría no han fortaleciendo o actualizado sus competencias.

Es necesario que el docente titulado acceda a educación de cuarto nivel para llegar a cumplir lo que manda los estándares de calidad educativa de nuestro país y así mejorar la educación

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

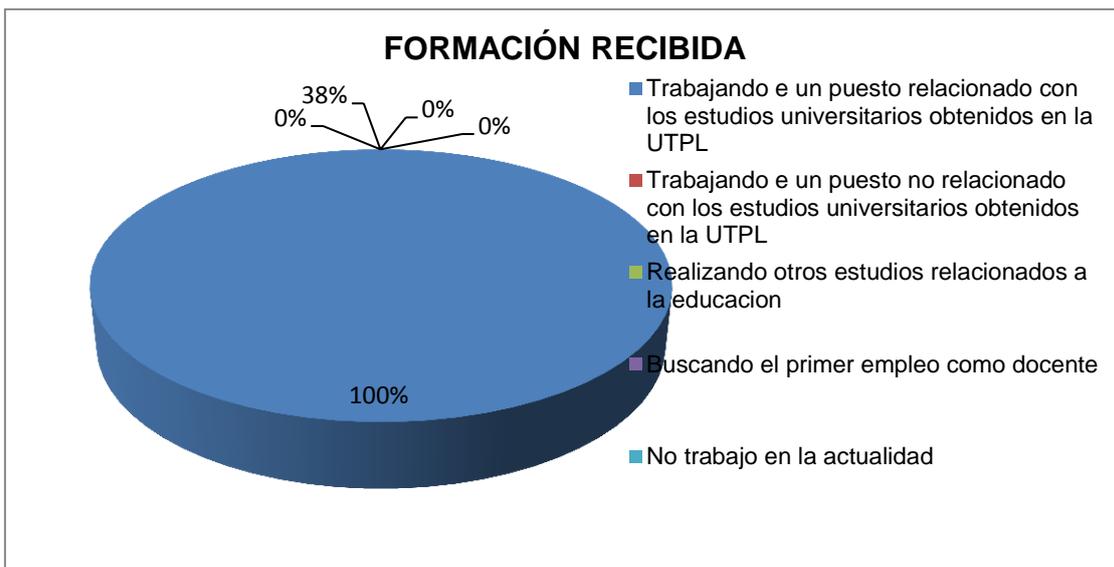
#### 3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

TABLA Nº 7

Formación recibida	Frecuencia	Porcentaje
Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTP	7	100
Trabajando en un puesto no relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTP	0	0
Realizando otros estudios relacionados a la educación	0	0
Buscando el primer empleo como docente	0	0
No trabajo en la actualidad	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 7**

Según lo expresa la UTPL en su página web: “El licenciado en Ciencias de la Educación con mención en Educación Básica, es un profesional fuertemente comprometido con su vocación docente, desde un enfoque humanista, que le facilita ser un mediador del conocimiento con un dominio del diseño, implementación y evaluación de los procesos psicopedagógico-didácticos de la enseñanza y del aprendizaje.”

En referencia a lo citado anteriormente podemos decir que la situación laboral actual de los titulados de Ciencias de la Educación es muy buena ya que el 100% se encuentran trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL, lo que demuestra que la buena formación recibida en la Universidad, ayuda a las estudiantes a conseguir trabajo en el área que escogieron.

De este porcentaje sólo 28% reveló que realizan otros trabajos extra para ayudarse económicamente ya que querían aumentar sus ingresos.

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

**TABLA No. 8**

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	86
Dos	1	14
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 8**

Según el Art. 117 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, “La Jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, distribuidas de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta efectuar las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.” (pág. 36)

Al respecto, el 86% de los titulados trabaja en un solo establecimiento educativo, esto debido a que tienen que cumplir en la actualidad 8 horas diarias y el tiempo no les permite laborar en otras actividades. Sin embargo, es importante mencionar que el 14% trabaja en

dos entidades, especialmente los que ofrecen sus servicios en instituciones particulares, expresan que en la noche trabajan en otro establecimiento, para poder aumentar sus ingresos pues los sueldos de las entidades particulares son más bajos.

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

**TABLA No. 9**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 9**

Actualmente, la oferta laboral para el docente ha mejorado, hay muchas oportunidades para acceder a un puesto. En el diario digital El Comercio en su edición del 18-11-2011 por ejemplo se manifiesta que: “El pasado 14 de febrero la Ministra de Educación, Gloria Vidal, anunció la nueva convocatoria para llenar 6 494 partidas docentes en este año. De ese total, 6 179 son para el régimen Costa y 315 para escuelas del régimen Sierra”

Al respecto, el 100% de los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL, trabajan como docentes, esto demuestra que el título obtenido y la formación recibida en la UTPL sirvieron para fortalecer sus conocimientos y desarrollar las habilidades requeridas para el desempeño profesional. Así mismo les permitió postular a este cargo y obtener sus puestos de trabajo.

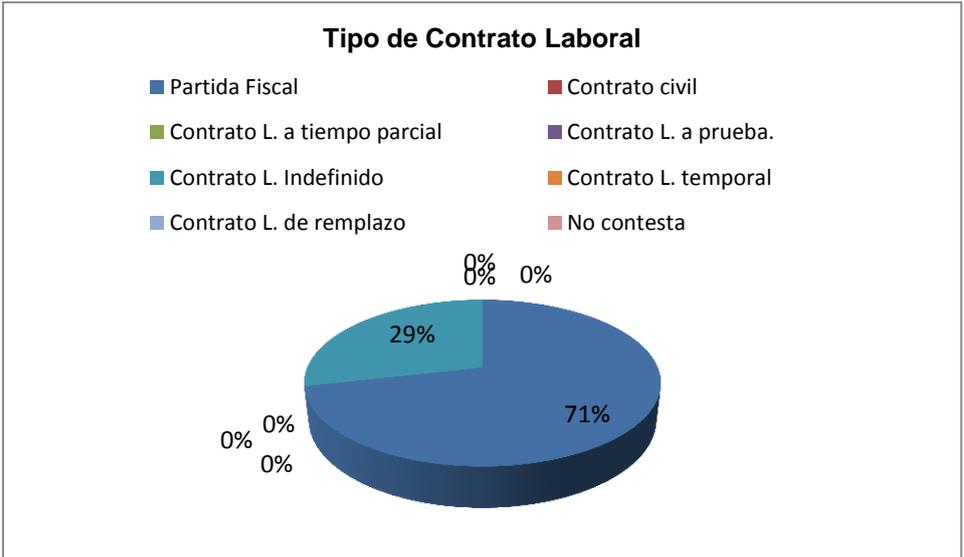
#### **3.1.3.4 Características del trabajo actual.**

**TABLA No. 10**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Partida Fiscal	5	71
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



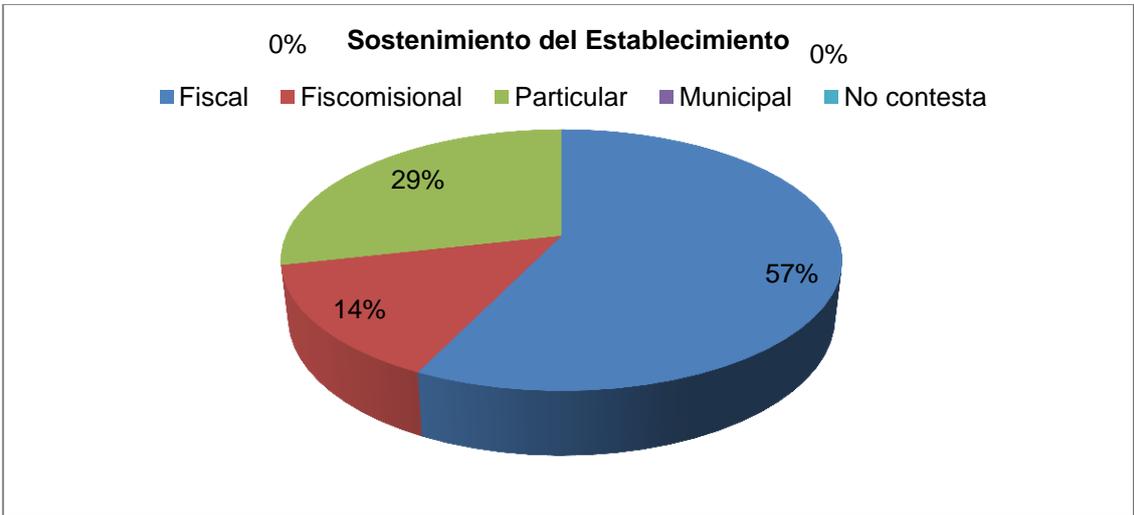
**GRÁFICO Nº 10**

**TABLA No. 11**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	4	57.1428571
Fiscomisional	1	14.2857143
Particular	2	28.5714286
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 11**

Al respecto, en el Diario digital Expreso en su edición del 02-08-2013 se menciona que: “En el magisterio laboran, actualmente, alrededor de 48.000 profesores con contrato. Según explicó, ayer, el viceministro de Educación, Pablo Cevallos, la meta es que estos docentes pasen a trabajar bajo nombramiento. El 31 de diciembre es la fecha límite para que estos docentes obtengan la elegibilidad y sigan el proceso. El magisterio tiene 56.000 docentes, de los cuales, 110.000 tienen nombramiento. Y para los 48.000 que están con contrato se han abierto concursos para que adquieran el nombramiento, de lo contrario, no serán renovados sus contratos, aclaró el viceministro.”

De la información obtenida sobre el tipo de contrato laboral y el sostenimiento del establecimiento, se observa que el 71% trabaja con una partida estatal, de igual manera según el 57% de encuestados 57%, el sostenimiento del establecimiento es de tipo fiscal, esto es significativo pues la mayoría de titulados tiene una relación directa con el Ministerio de Educación, lo cual demuestra que cuentan con un contrato estable.

### **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.***

La relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado según los docentes está en un 100% ya que su formación les permite desempeñarse óptimamente pues cumplen con las expectativas del trabajo diario y desempeñan a cabalidad sus tareas. Los directivos de igual manera consideran en un 99% que la formación universitaria recibida de los titulados les sirve mucho para que su actividad laboral sea óptima.

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

En la página web de la UTPL en la oferta académica de la carrera de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica se manifiesta que su Sistema educativo está basado en competencias, estas son:

- Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y las específicas.
- Trabaja con equipos interdisciplinarios para lograr adaptaciones curriculares con relevancia y pertinencia capacidad de trabajo en equipo y de su especialidad.
- Crea ambientes de aprendizaje que permiten el desarrollo del pensamiento, la creatividad, la estética y la recreación.
- Demuestra una comunicación y comportamiento que facilita la promoción de la dignidad, responsabilidad y valoración del ser humano
- Asume decisiones profesionales eficaces en la resolución de problemas educativos y de relación interpersonal, desde un criterio fundamentado y reflexivo.
- Reconoce y valora su profesión de educador como medio proactivo de capacitación y formación continua.
- Diseña y participa en proyectos de intervención/innovación educativa, como medio de desarrollo educativo y comunitario.
- Asume actitudes de liderazgo en atención a las necesidades de: diversidad e inclusión educativa como medio de atención a la realidad social local, nacional y de otros contextos.

En relación a esta descripción podemos ver que los titulados consideran en un 99% la importancia de las competencias generales y específicas de ciencias de la educación y una frecuencia de 90.70%, es decir porcentajes altos que dan categoría a la actividad educativa. Así mismo los directivos 90.60% y 90.80% respectivamente, lo que significa que estas competencias son significativas en el proceso educativo.

### 3.3. Valoración docente de la profesión

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

TABLA No. 12

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

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

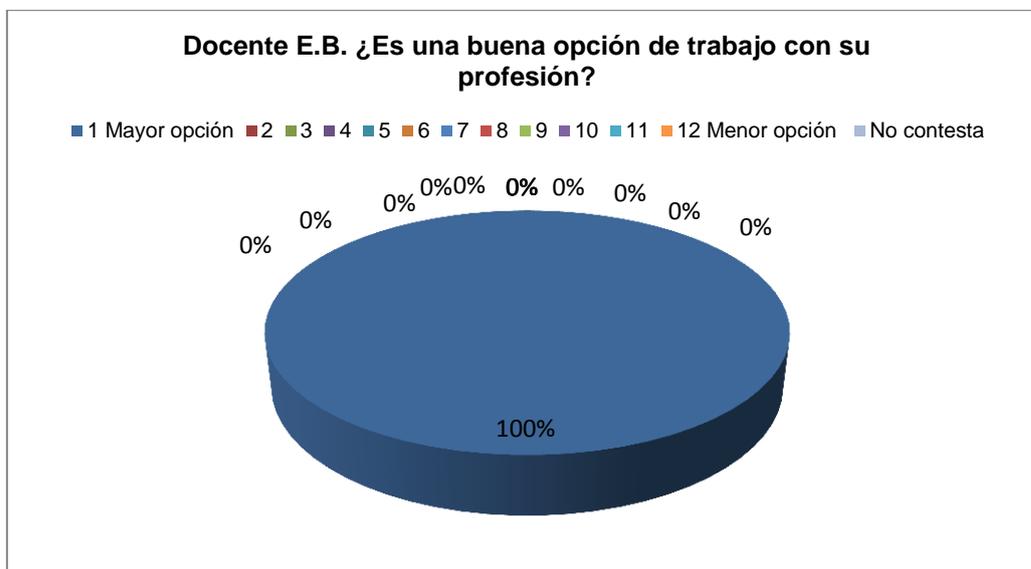


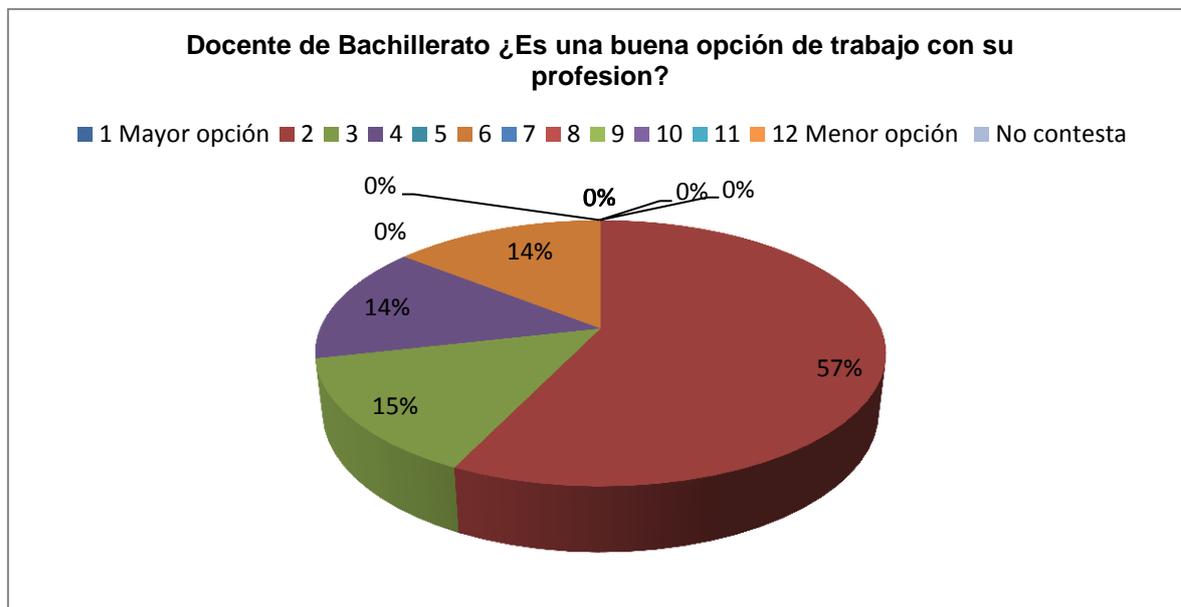
GRÁFICO N° 12

**TABLA Nº 13**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	4	57
<b>3</b>	1	14
<b>4</b>	1	14
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	14
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



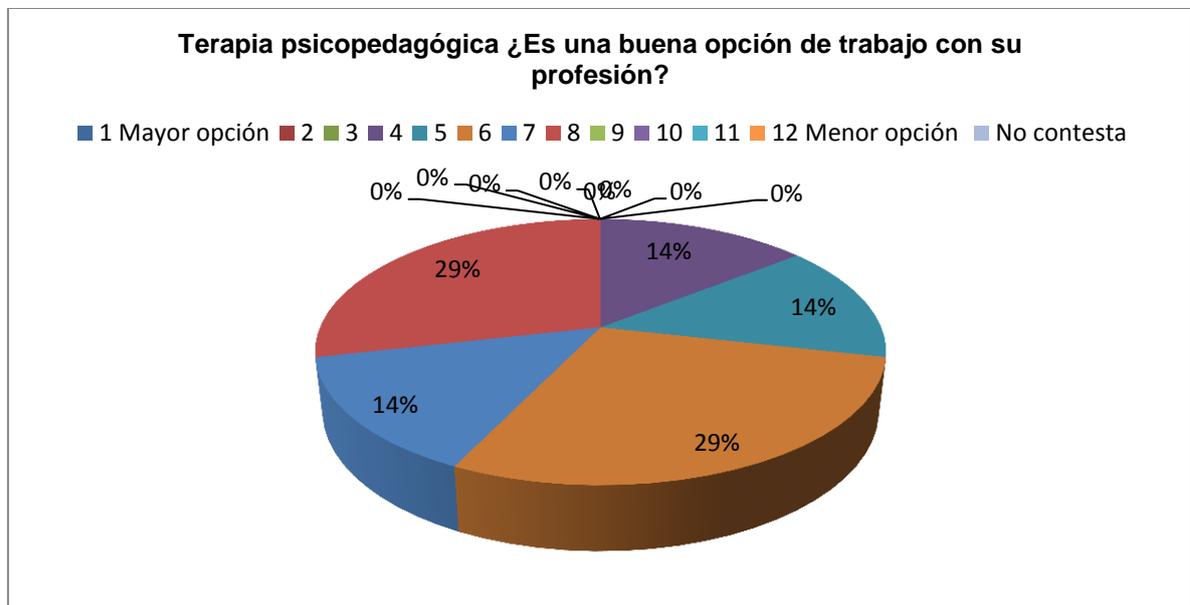
**GRÁFICO Nº 13**

**TABLA N° 14**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	1	14
<b>5</b>	1	14
<b>6</b>	2	28
<b>7</b>	1	14
<b>8</b>	2	28
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO N° 14**

Según la página web de la UTPL: “El profesional de la educación básica estará en la capacidad de desempeñarse como: profesor de los diferentes años de Educación Básica. Liderar procesos de inclusión educativa de niños y adolescentes; participar en proyectos de desarrollo educativo que convoquen las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y las instituciones educativas públicas y privadas donde se requiera de la docencia en educación básica; ser participe en el diseño, intervención y evaluación de proyectos de intervención educativa.”

Al respecto y según las diferentes alternativas que se presentan en la encuesta, los titulados consideran como mejores opciones de trabajo de acuerdo a su capacitación recibida, a ser Docente de Educación Básica (100%) y Docente de Bachillerato (57%) como los más relevante, así mismo con un porcentaje del 29% manifiestan que pueden aplicar con su título profesional a dar terapia psicopedagógica.

Esto demuestra que los titulados pueden acceder a ser educadores con su título profesional pero consideran que hay otros puestos en los que no lo puedan desempeñar ya que es necesario seguir una especialidad para poder cumplirlo.

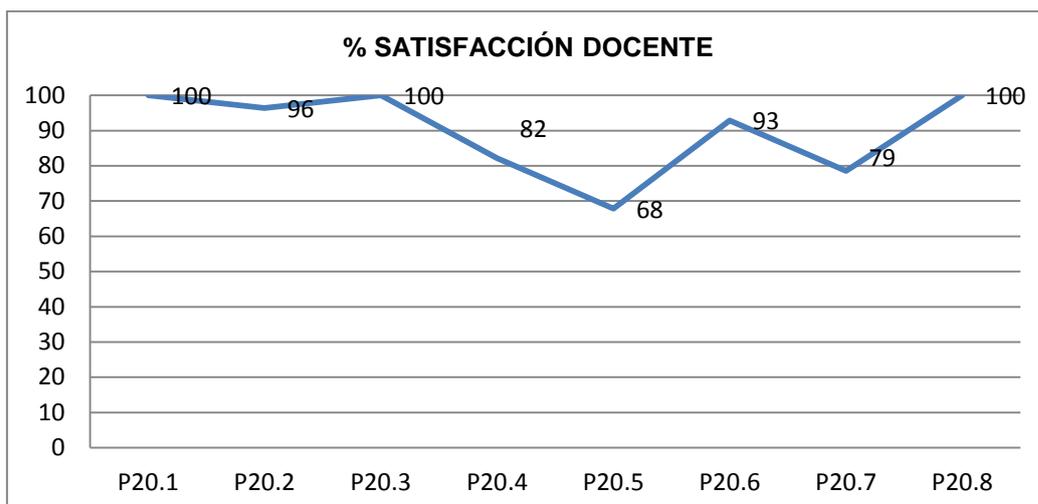
### 3.4 Satisfacción docente

**TABLA No. 15**

<b>SATISFACCIÓN DOCENTE</b>		
<b>#pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>%</b>
<b>P20.1</b>	4	100
<b>P20.2</b>	4	96
<b>P20.3</b>	4	100
<b>P20.4</b>	3	82
<b>P20.5</b>	3	68
<b>P20.6</b>	4	93
<b>P20.7</b>	3	79
<b>P20.8</b>	4	100

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 15**

La Revista de Psicología, Año III Nº 5 de 02-05-1999 sobre Satisfacción Laboral y Productividad señala: “La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas...(Robbins, 1998).

Según lo expuesto, se determina que los titulados están satisfechos con los estudios obtenidos en Ciencias de la Educación para el ejercicio de la enseñanza entre un 90 y 100% ya que la carrera les ha permitido progreso social, prestigio, ascensos, diversidad de acciones interesantes tanto dentro como fuera del aula, posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos y/o crecimiento personal a partir de la obtención del título. Solo se observa un porcentaje del 68% en cuanto al sueldo ya que siempre esperan que sea mayor.

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.

**6.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.**

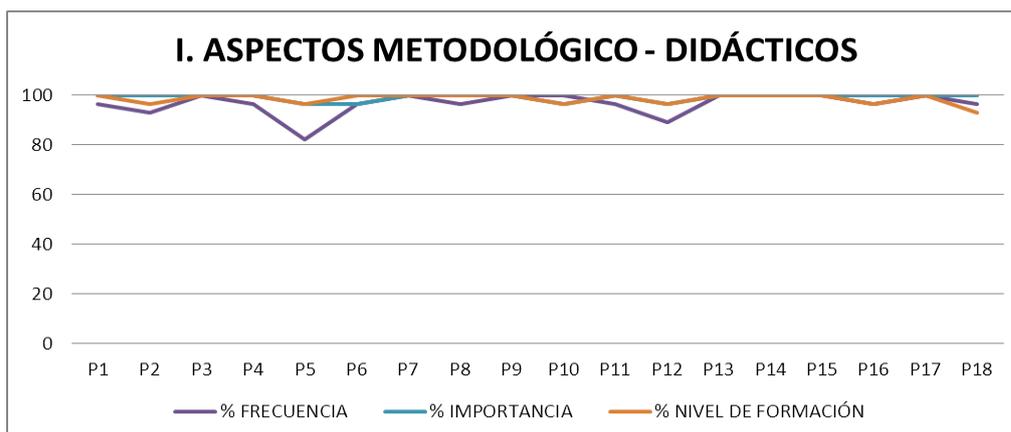
**TITULADOS**

**TABLA Nº 16**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
<b># Pregunta</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
P1	4	96	4	100	4	100
P2	4	93	4	100	4	96
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	96	4	100	4	100
P5	3	82	4	96	4	96
P6	4	96	4	96	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	96	4	100	4	100
P9	4	100	4	100	4	100
P10	4	100	4	96	4	96
P11	4	96	4	100	4	100
P12	4	89	4	96	4	96
P13	4	100	4	100	4	100
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	96	4	100	4	96
P17	4	100	4	100	4	100
P18	4	96	4	100	4	93

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº16**

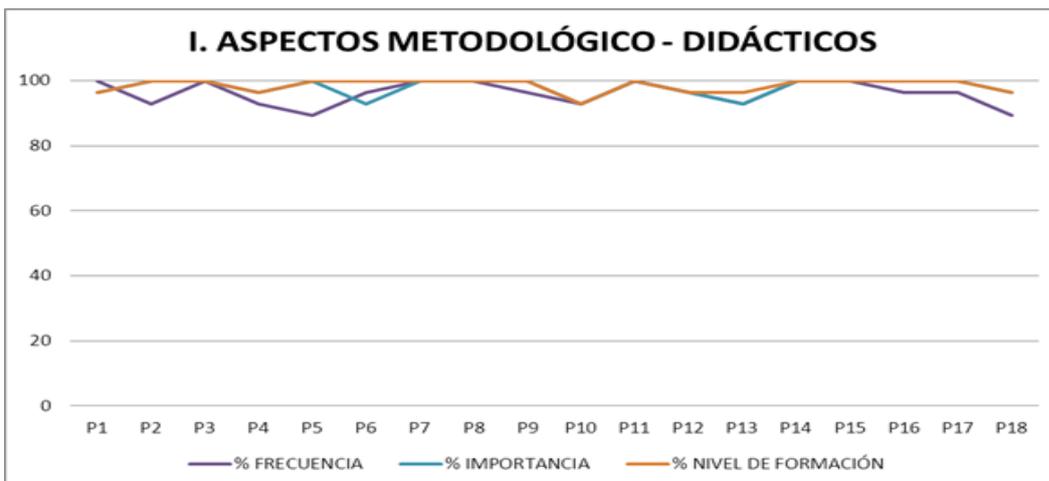
## DIRECTIVOS

**TABLA Nº 17**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	96	4	96
P2	4	93	4	100	4	100
P3	4	100	4	100	4	100
P4	4	93	4	96	4	96
P5	4	89	4	100	4	100
P6	4	96	4	93	4	100
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	100	4	100	4	100
P9	4	96	4	100	4	100
P10	4	93	4	93	4	93
P11	4	100	4	100	4	100
P12	4	96	4	96	4	96
P13	4	93	4	93	4	96
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	100	4	100	4	100
P16	4	96	4	100	4	100
P17	4	96	4	100	4	100
P18	4	89	4	96	4	96

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 17**

Haz Elena, en artículo publicado sobre Recursos Didácticos para Alumnos y Profesores manifiesta que “Recurso didáctico es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas” (pág. 8)

En cuanto a la información obtenida se determina que los aspectos metodológico-didácticos son utilizados por los titulados con una frecuencia que fluctúa entre el 93 a 100%, con una importancia y nivel de formación similar. Valores que son corroborados por los directivos quienes consideran que la utilización de recursos didácticos es importante.

Además existe un promedio del 82% de investigados, quienes expresan que la organización de los espacios de aula no son utilizados ya que el área con la que cuentan no les permite, aunque consideran que su importancia y nivel de formación está en un 96%. Los directivos en un 89% también consideran baja la frecuencia de organización de los espacios del aula. Por lo tanto se debe potenciar su uso ya que como se sabe influye en gran medida en el aprendizaje del alumno.

El Conocimiento y aplicación de las TICS, en el aula, los directivos consideran en una frecuencia baja de 89% su utilización, pero piensan que es importante y el nivel de formación está en un 96%.

Un promedio de 72% tanto titulados como directivos coinciden en el uso de los recursos didácticos, ya que no llegan a un 100% pues manifiestan no tienen los recursos suficientes para su utilización.

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

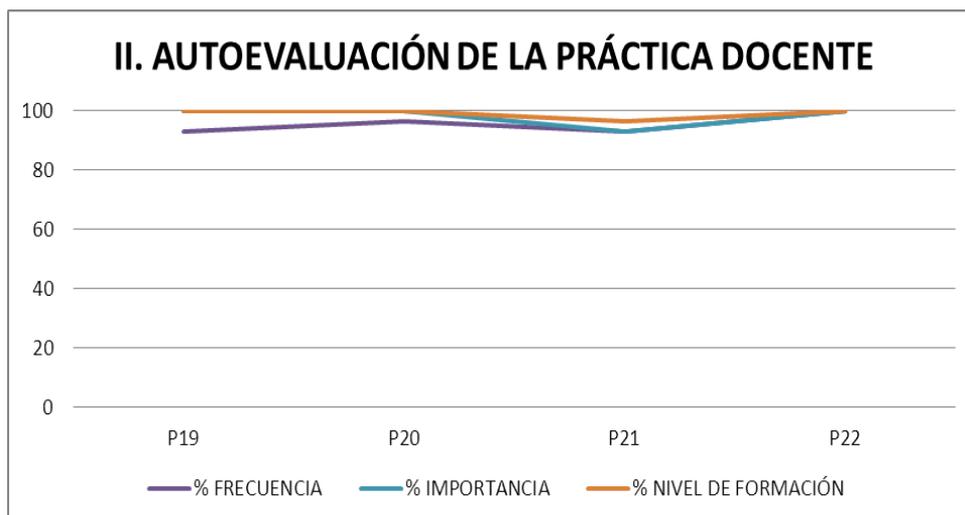
**TITULADOS**

**TABLA Nº 18**

<b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	93	4	100	4	100
P20	4	96	4	100	4	100
P21	4	93	4	93	4	96
P22	4	100	4	100	4	100

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº18**

## DIRECTIVOS

TABLA Nº 19

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	93	4	96	4	96
P20	4	96	4	96	4	96
P21	3	86	4	89	4	93
P22	4	100	4	100	4	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

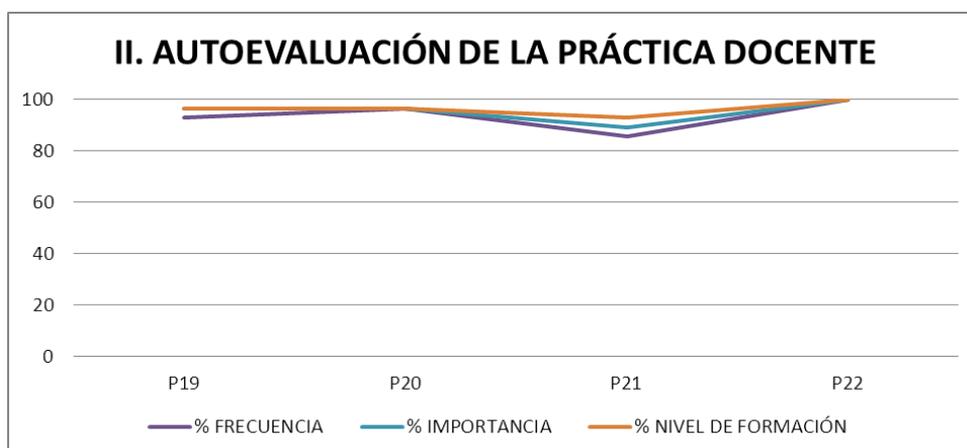


GRÁFICO Nº 19

Según el instructivo institucional sobre Autoevaluación Institucional del Ministerio de Educación del Ecuador, “Una herramienta idónea para conocer la realidad interna de los establecimientos educativos es la autoevaluación porque permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de sus procesos y resultados...” (pág. 4).

Según la información obtenida, se puede notar que la frecuencia, importancia y nivel de formación está entre un 93 a 100% es decir si realizan autoanálisis críticos de la materia, evalúan competencias, analizan aspectos formales y no formales de la educación, evalúan y redactan informes de retroalimentación de la práctica docente.

Los directivos en cuanto a si los titulados analizan aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales coinciden en que la frecuencia es del 86 % en comparación con los otros aspectos de la autoevaluación docente pues consideran que su importancia es del 89 % aunque el nivel de formación es del 93%.

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

#### TITULADOS

TABLA Nº 20

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	82	4	96	4	96
P24	3	82	4	96	4	96
P25	3	68	3	75	3	75
P26	3	86	4	96	4	96
P27	3	75	3	82	3	82
P28	3	75	3	79	3	79

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

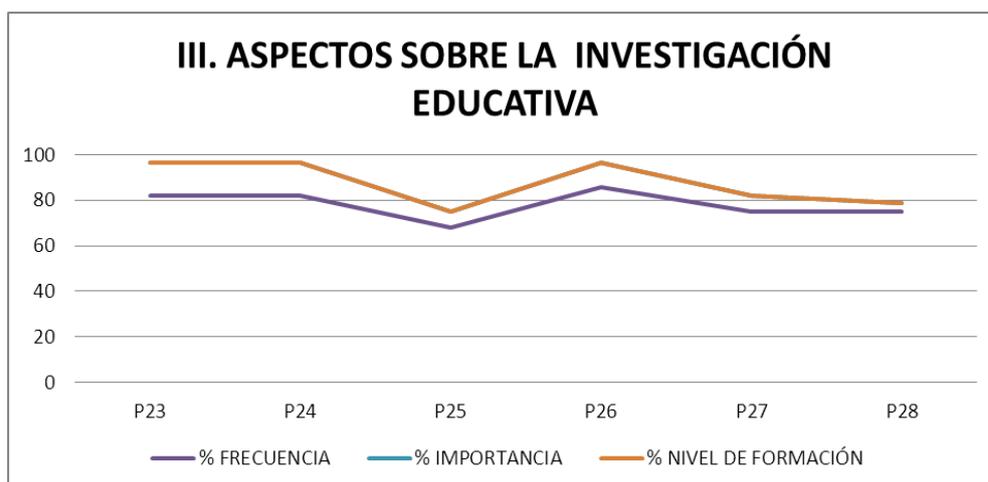


GRÁFICO Nº 20

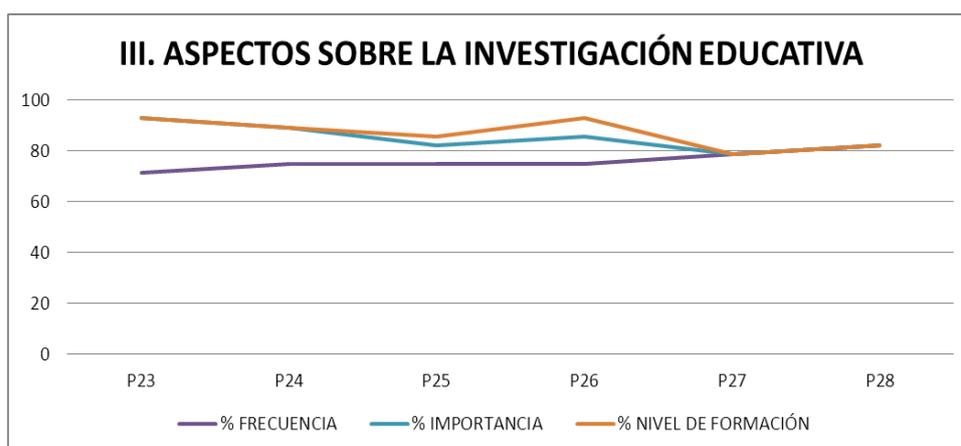
## DIRECTIVOS

**TABLA Nº 21**

<b>III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	4	93	4	93
P24	3	75	4	89	4	89
P25	3	75	3	82	3	86
P26	3	75	3	86	4	93
P27	3	79	3	79	3	79
P28	3	82	3	82	3	82

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 21**

Massimino, L, en su artículo sobre qué es la Investigación Educativa, del 30-05-2010 manifiesta que “La investigación educativa se define como la explicación sistemática y racional de los problemas de la realidad educativa, a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, del análisis de las funciones, los métodos y los procesos educativos”

En referencia al concepto anterior se puede comprender que la investigación es primordial en la educación, pero lo que concierne a titulados la *frecuencia* en investigación por parte de ellos es de 68 a 75 % no llegando a un 100% que sería lo óptimo. La importancia que le dan

a la investigación y el nivel formación fluctúa entre un 82 a 92%. El porcentaje más bajo en cuanto a frecuencia, (68%) está en investigar y evaluar procesos, programas en instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora; es decir no hay interacción entre establecimientos para compartir conocimientos e investigar al respecto, en bienestar de la educación.

Los Directivos, expresan valores de frecuencia, importancia y nivel de formación, un porcentaje de 71 a 73% dejando ver que la investigación no llega a un 100%. Por lo que los titulados no están participando en su totalidad de la investigación educativa.

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

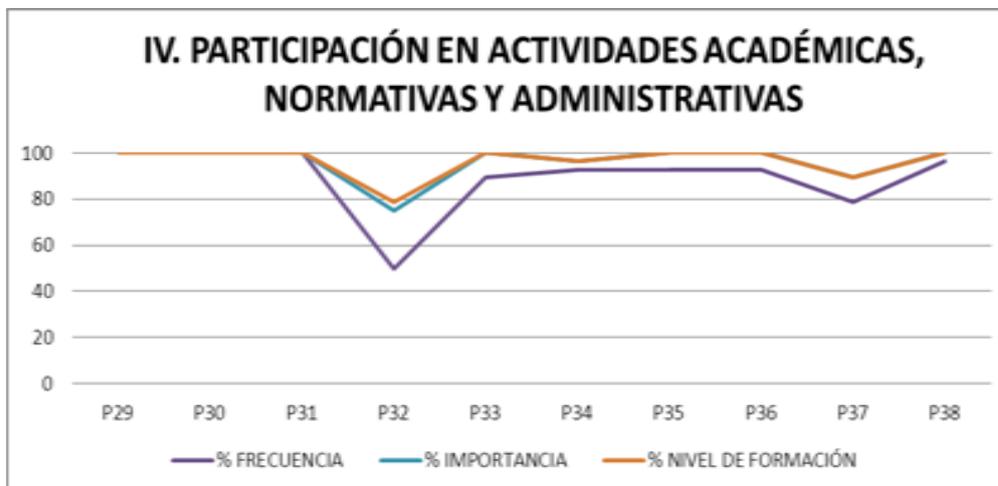
#### TITULADOS

TABLA Nº 22

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	100	4	100	4	100
P32	2	50	3	75	3	79
P33	4	89	4	100	4	100
P34	4	93	4	96	4	96
P35	4	93	4	100	4	100
P36	4	93	4	100	4	100
P37	3	79	4	89	4	89
P38	4	96	4	100	4	100

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 22**

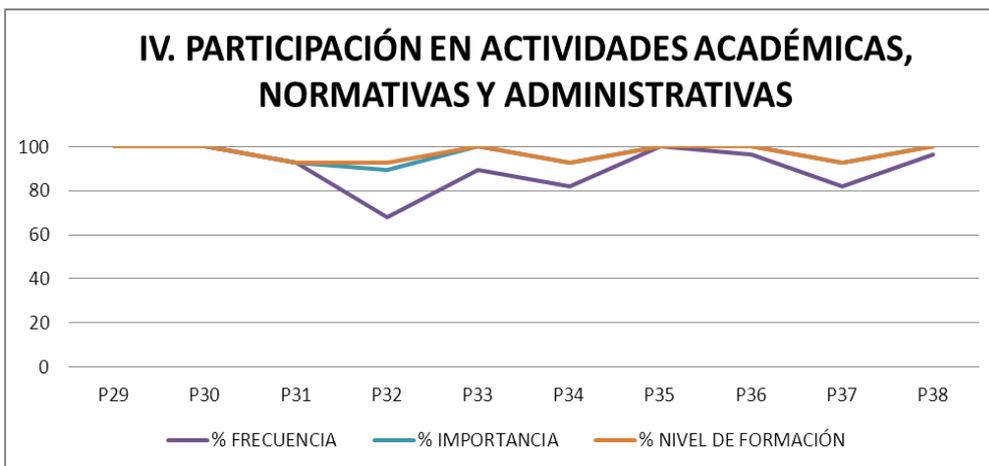
## DIRECTIVOS

**TABLA Nº 23**

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	100
P30	4	100	4	100	4	100
P31	4	93	4	93	4	93
P32	3	68	4	89	4	93
P33	4	89	4	100	4	100
P34	3	82	4	93	4	93
P35	4	100	4	100	4	100
P36	4	96	4	100	4	100
P37	3	82	4	93	4	93
P38	4	96	4	100	4	100

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 23**

Según mi criterio, actividades académicas son las acciones que tiene que cumplir el maestro para desempeñar su labor docente. Las actividades normativas son las reglas previamente establecidas para la consecución de los diferentes objetivos escolares. Las actividades administrativas en el ámbito educativo es la realización de ciertas diligencias como son secretaria, contabilidad, etc. deberes para los que hay personal destinado a ello y que sin embargo se relacionan con la institución educativa para que se coordinen de manera eficaz y eficiente el trabajo.

Según la información recabada, la frecuencia, importancia y nivel de formación en actividades académicas y normativas fluctúa en un porcentaje de 79 a 100%, es decir que los titulados realizan reuniones, participan en juntas, conocen la ley de Educación Intercultural, estudian la realidad local y nacional, están empoderados en las metas y objetivos institucionales, elaboran reglamentos internos de las comisiones y conocen y aplican el Código de Convivencia. En cuanto a *actividades administrativas* el porcentaje de frecuencia es bajo con un 50% ya que consideran las funciones administrativas no son prioritarias para el docente. Aunque estiman en un 75% que son importantes y se necesita un nivel de formación para ejercerlas, información con la que coinciden los directivos.

En conclusión los titulados no realizan actividades administrativas ya que según ellos no es su labor, ya que hay personal destinado a estas.

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

#### TITULADOS

TABLA Nº 24

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	4	89	4	89
P40	3	86	4	89	4	89
P41	3	82	4	93	4	96
P42	3	86	4	93	4	96
P43	4	89	4	93	4	93
P44	4	96	4	96	4	96
P45	4	100	4	100	4	100
P46	4	96	4	96	4	96
P47	4	100	4	100	4	100
P48	4	93	4	96	4	96

Fuente: Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

Elaborado por: Silvia Elizabeth Cruz Reyes

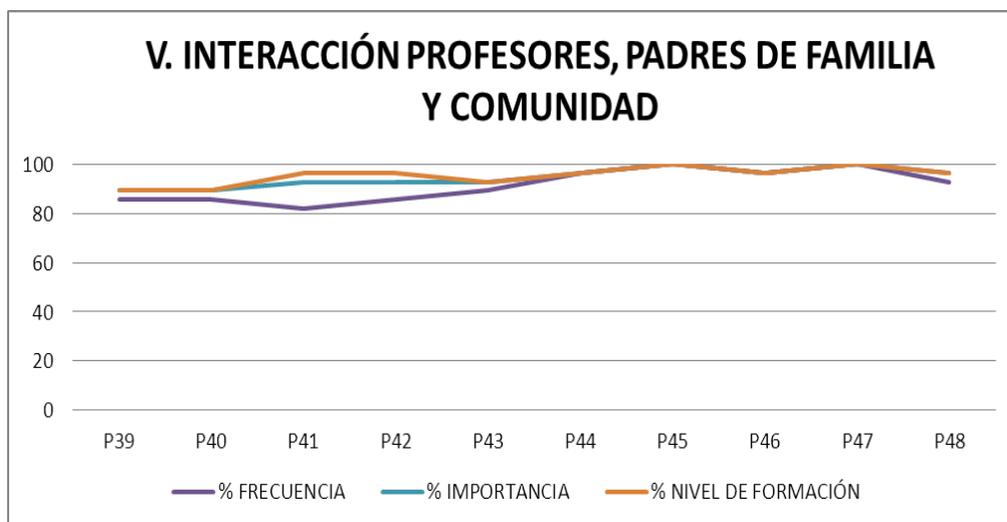


GRÁFICO Nº 24

## DIRECTIVOS

**TABLA Nº 25**

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	93	4	96	4	96
				89		
P40	3	86	4		4	89
P41	3	82	4	89	4	93
P42	3	82	4	93	4	96
P43	3	86	4	96	4	96
P44	4	93	4	100	4	100
P45	4	93	4	100	4	100
P46	4	89	4	96	4	96
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	86	4	96	4	96

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTP

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 25**

“Los padres solos no consiguen educar a sus hijos, porque no pueden protegerlos de otras influencias muy poderosas. Los docentes solos no logran educar a sus alumnos por la misma razón. La sociedad tampoco puede educar a sus ciudadanos, sin la ayuda de los padres y el sistema educativo... Si queremos educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la felicidad y la dignidad, es imprescindible una movilización educativa de la

sociedad civil, que retome el espíritu del viejo proverbio africano: “Para educar a un niño hace falta la tribu entera” (Marina 2004, pág.8-9).

En base a esta referencia observamos que la mayoría de titulados trabajan en base a la Interacción profesor - alumno, ya que se puede ver porcentajes que van desde el 82al 100% de frecuencia, importancia y nivel de formación en cuanto a conocer el entorno de los estudiantes, organizar eventos de integración dentro de la institución, participar en programas sociales dentro de la institución, atender a los representantes legales de los estudiantes, etc.

Así mismo se establece que en hay otros porcentajes un poco más bajos que van del 82 al 86% de frecuencia, importancia y nivel de formación en cuanto a promover acciones de relación con la comunidad, colaborar en programas de desarrollo comunitario, promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes e intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos. Por lo que no se llega a un 100% en la interacción con la familia y comunidad, pues debería ser mas frecuente.

En cuanto a los directivos podemos ver que Interacción profesor - padres de familia y comunidad ellos consideran en porcentajes que van desde el 82 a 86% de frecuencia, importancia y nivel de formación que se trabaja en estos ámbitos. Cabe resaltar que en un 100% los directivos consideran que los titulados atienden a los representantes legales de los estudiantes.

De esto se deduce que se debe trabajar un poco más con los padres de familia para conseguir una interacción entre la comunidad educativa que sirva para el adelanto y bienestar de los estudiantes.

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

#### TITULADOS

TABLA Nº 26

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	96	4	96	4	96
P50	4	100	4	100	4	100
P51	4	96	4	96	4	96
P52	4	96	4	100	4	100
P53	4	96	4	100	4	100

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL  
**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



GRÁFICO Nº 26

#### DIRECTIVOS

TABLA Nº 27

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	93	4	100	4	100
P50	4	100	4	100	4	100
P51	4	96	4	100	4	100
P52	4	96	4	100	4	100
P53	4	89	4	96	4	96

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL  
**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 27**

Según Acuña, M, “El trabajo en equipo es un método colectivo, “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta” (pág., 2)

Como podemos darnos cuenta, el porcentaje de actividades de los profesores en cuanto a trabajo en equipo va de 96 a 100% es decir cumplen con realizar reuniones de planificación con otros docentes, colaboran con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles ya sean sociales, deportivas y culturales, además de participar en sesiones de trabajo, y proyectos curriculares en equipo y círculos de estudio.

Los directivos coinciden con esto, a excepción de la participación de círculos de estudio en los que consideran que los titulados trabajan una frecuencia de un 89% es decir que falta incrementar este tema, ya que es importante, pues los círculos de estudio permiten tratar contenidos críticos o de importancia lo que a su vez mejora la educación.

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

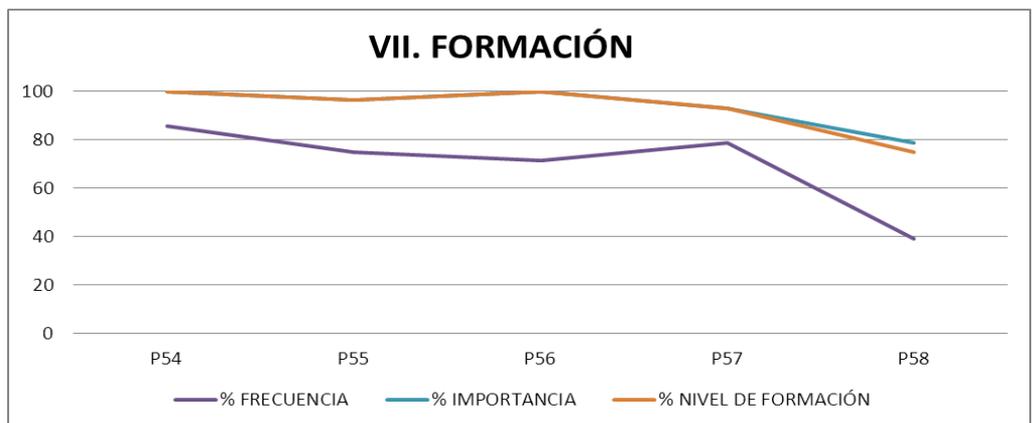
#### TITULADOS

**TABLA Nº 28**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	86	4	100	4	100
P55	3	75	4	96	4	96
P56	3	71	4	100	4	100
P57	3	79	4	93	4	93
P58	2	39	3	79	3	75

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 28**

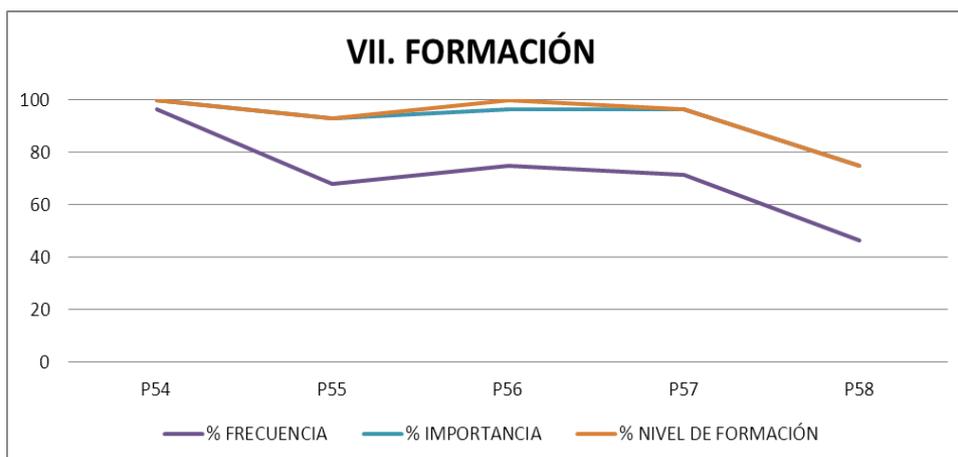
#### EMPLEADORES

**TABLA Nº 29**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	96	4	100	4	100
P55	3	68	4	93	4	93
P56	3	75	4	96	4	100
P57	3	71	4	96	4	96
P58	2	46	3	75	3	75

**Fuente:** Encuesta realizada a los titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL

**Elaborado por:** Silvia Elizabeth Cruz Reyes



**GRÁFICO Nº 29**

La formación académica es fundamental e imprescindible para estar a la vanguardia de los cambios en el área educativa y poder ser buenos maestros.

Al respecto se observa porcentajes bajos en cuanto a frecuencia con 39 a 75 % en lo que respecta a formación académica como cursos dictados por empresas o instituciones particulares, cursos de nuevas tecnologías y cursos de elaboración de instrumentos administrativos y curriculares. Y un 39 % muy bajo de frecuencia en la asistencia a cursos de una segunda lengua. En general la capacitación no es muy alta lo que sería imprescindible que se mejore. La asistencia a cursos de formación y actualización por parte del Ministerio asisten los titulados pero no siempre por causa de horarios y tiempo que es lo que supieron manifestar.

En la tabla de empleadores se percibe asimismo porcentaje de 46 a 75% en cuanto a la frecuencia de formación a la que acceden los titulados. Además coinciden que la asistencia a cursos de una segunda lengua está en un 46%. Aunque consideran en un 75 % la importancia y nivel de formación.

En relación a otras tareas lo que respecta a formación tanto titulados como empleadores coinciden que falta capacitación, ya que los porcentajes son más bajos, por lo que se debe fomentar y brindar los recursos y facilidades necesarias para acceder a esta formación.

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

## 4.1 Conclusiones

Después de realizar la presente investigación, se concluye que:

- Los titulados de Ciencias de la Educación trabajan en su lugar de residencia lo que es beneficioso para ellos, su edad fluctúa 31 a 40 años y la mayoría son mujeres.
- Un 57% de titulados no posee un título de cuarto nivel.
- En cuanto a formación lo más relevante es que el Conocimiento y aplicación de las TICS, en el aula, los directivos consideran en una frecuencia baja de 89% en relación con otros aspectos metodológicos didácticos y los titulados coinciden en que si necesitan capacitación.
- Los Directivos, expresan valores de frecuencia, importancia y nivel de formación, un porcentaje de 71 a 73% dejando ver que la investigación no llega a un 100%. Por lo que los titulados no están participando en su totalidad de la investigación educativa.
- Las opciones más altas que los titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica consideran que pueden optar con su título de Tercer Nivel es la de Docente de Educación Básica con un 100%, Docente de Bachillerato 57%, y la última opción a la que pueden aplicar con su título profesional es dar terapia psicopedagógica con un porcentaje de 29%.
- La investigación es primordial en la educación, pero lo que concierne a titulados la *frecuencia* en investigación por parte de ellos es de 68 a 75 % no llegando a un 100% que sería lo óptimo.

## 4.2 Recomendaciones

- Incrementar la política de que el docente debe desempeñarse en su lugar de residencia ya que esto es fundamental para mantener el equilibrio personal, familiar y profesional del maestro, así van a estar en su entorno; esto a través de concursos para que a través de estímulos por su desempeño profesional, los maestros trabajen en su lugar de residencia.
- Ofertar más especialidades de cuarto nivel para los titulados pues ellos manifiestan su voluntad de seguir preparándose pero muchas veces por los altos costos o por falta de especialidades en educación no acceden a ellas. Por esto las facilidades para su educación deben incrementarse y son las universidades las que deben mejorar su oferta educativa.
- Capacitar profesionalmente a los Titulados de Ciencias de la Educación de la UTPL sobre el uso y aplicación de las TICs a través de cursos avanzados, esto puede ser a través de Educación Continua de la Universidad.
- Fomentar la investigación educativa por parte de los titulados ya que no hay suficiente investigación del docente que sirva para mejorar la calidad educativa, pero para esto se debe mejorar su profesionalización.
- Incentivar la formación profesional a través de políticas de capacitación permanente, para que los titulados estén mejor preparados y puedan participar en concursos de ascenso de categoría.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

**Tema: Capacitación profesional a los titulados investigadores de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, en el conocimiento y uso de las TICS**

## 5.1 Justificación

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente de la importancia de que una investigación promueva desarrollo, determinó hacer un sondeo que permita efectuar un diagnóstico de intervención educativa a partir del Estudio de Casos de los estudiantes de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, a través de los egresados de Ciencias de la Educación y que en base a estos resultados se presente una propuesta de intervención que ayude a mejorar la situación actual de los titulados, en los diferentes aspectos en los que a través de la investigación se descubra sus necesidades.

En base a los resultados de esta investigación se ha determinado que los titulados requieren políticas de formación en diferentes áreas entre las que más destacan está la capacitación en las Nuevas Tecnologías, para mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y estar a la par de los nuevos cambios que se dan en la actualidad, así lo expresa el 71% de titulados y 75% de directivos.

Esta capacitación busca responder a la demanda de formación de los profesionales para mejorar el proceso educativo de los estudiantes de nuestro país, pues es una responsabilidad de los titulados el capacitarse constantemente y a su vez las instituciones que son las encargadas de proveer educación, brinden todas las facilidades para conseguir este propósito. Pues la preparación es una tarea mancomunada entre todos los miembros de la comunidad educativa.

## **5.2 Objetivos**

### **5.2.1 General:**

- Desarrollar una propuesta de capacitación a los titulados investigados de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, en el conocimiento y uso de las TICS.

### **5.2.2 Específico:**

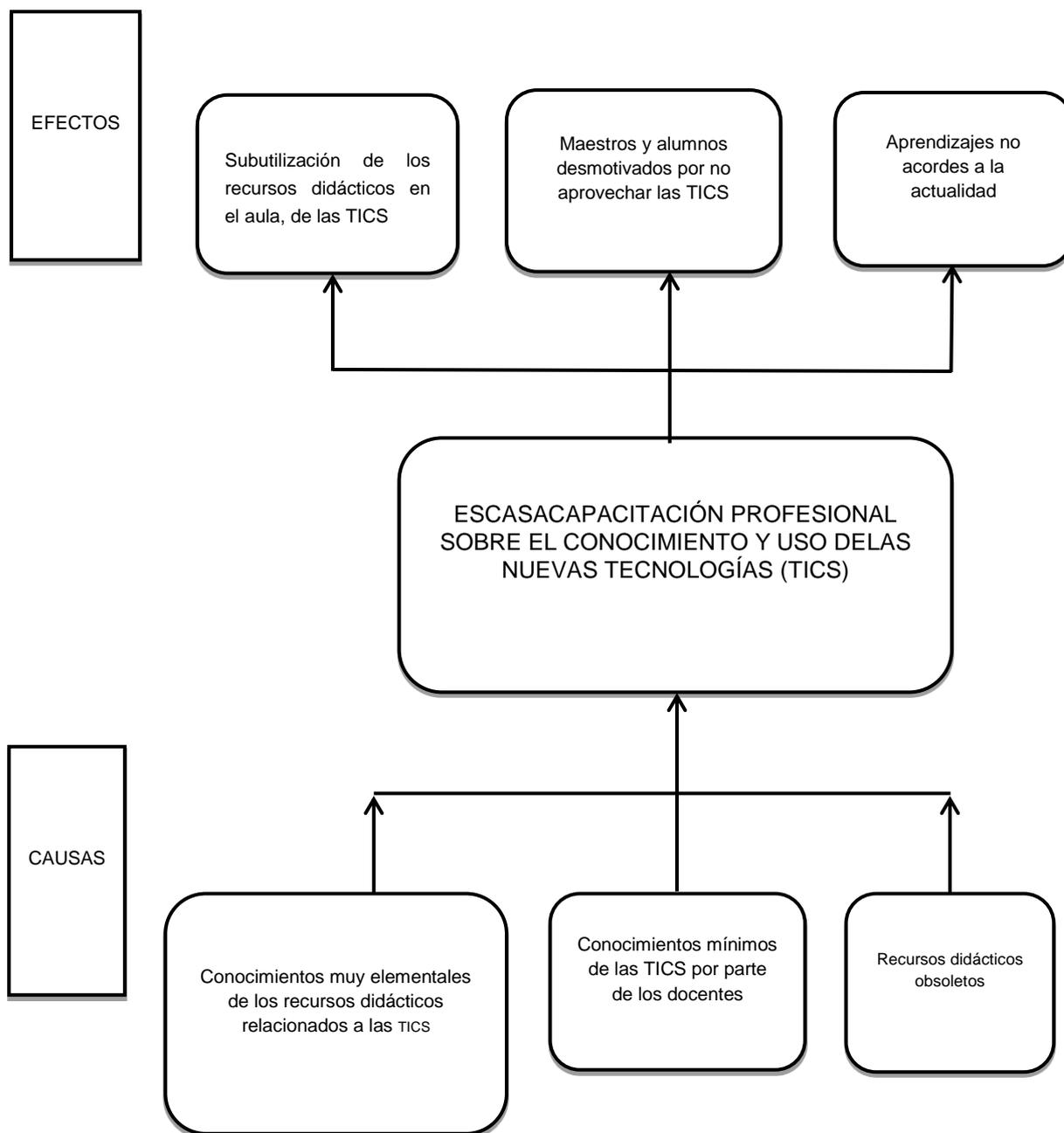
- Organizar cursos de capacitación sobre uso y aplicación de las Tics, dirigida a los titulados de Ciencias de la Educación.
- Mejorar el nivel profesional del titulado de Ciencias de la Educación

### 5.3 Metodología: Matriz del marco lógico

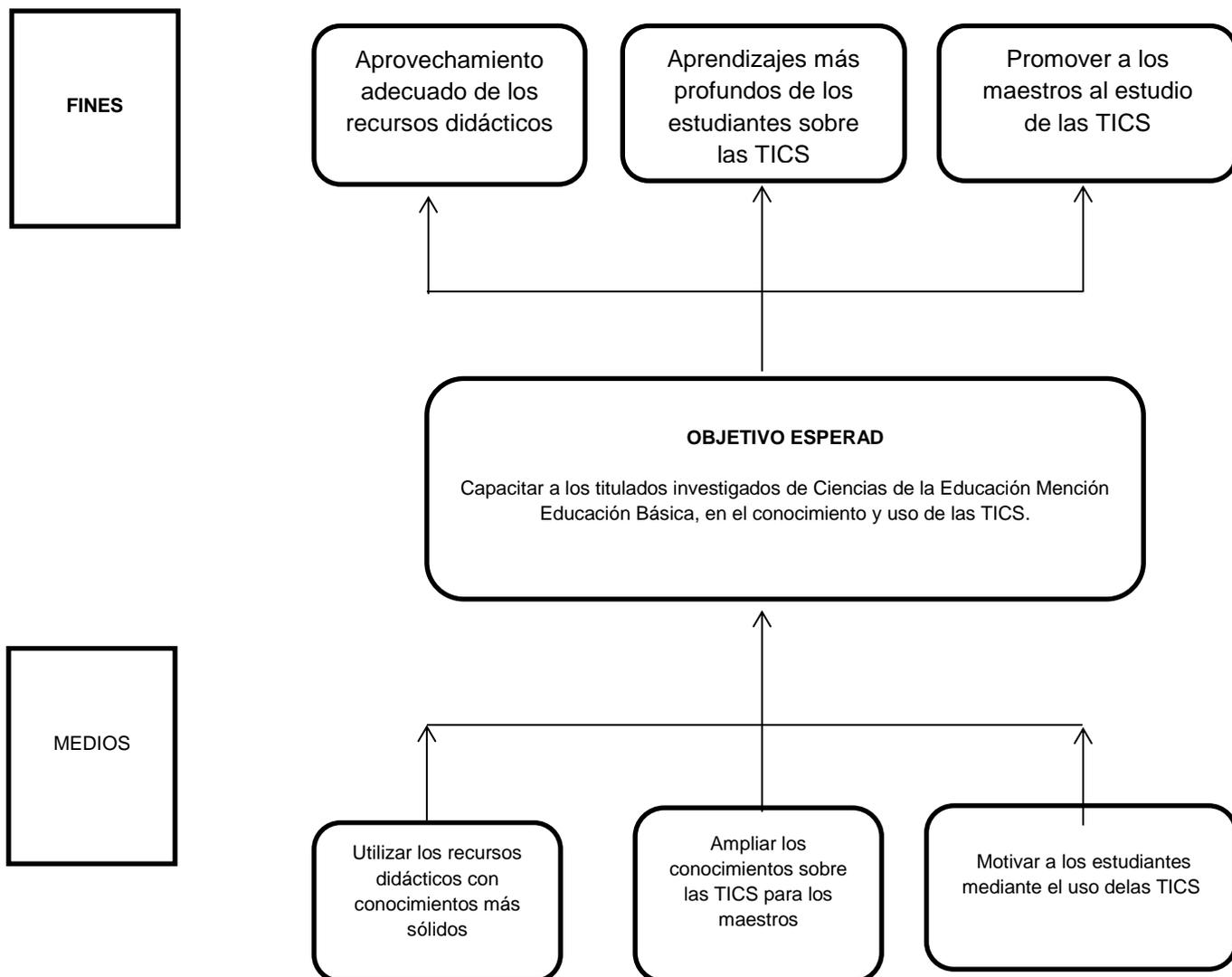
#### 5.3.1 Análisis de involucrados

GRUPOS	INTERESES	RECURSOS Y MANDATOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS CON UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados de la UTPL	Fortalecer competencias pedagógicas	Talentos humanos.	Desconocimiento en el uso y manejo de las TICS	Capacitarse	Distancias geográficas en donde se ofertan los cursos.
Empleadores de la UTPL	Contar con personal eficiente.	Recursos tecnológicos y económicos	Escaso interés en la capacitación docente.	Mejorar la capacitación de los profesionales.	No todos los titulados pagan los costos por situación económica
Estudiantes	Mejorar el rendimiento académico	Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y su reglamento.	Bajo rendimiento académico	Mejorar la educación.	Demora en la realización de los cursos
Ministerio de Educación	Mayor capacitación profesional.		Desconocimiento del problema percibido	Cursos de educación continua	
UTPL	Desarrollar capacitación			Fortalecer competencias académicas y proporcionar educación de cuarto nivel	

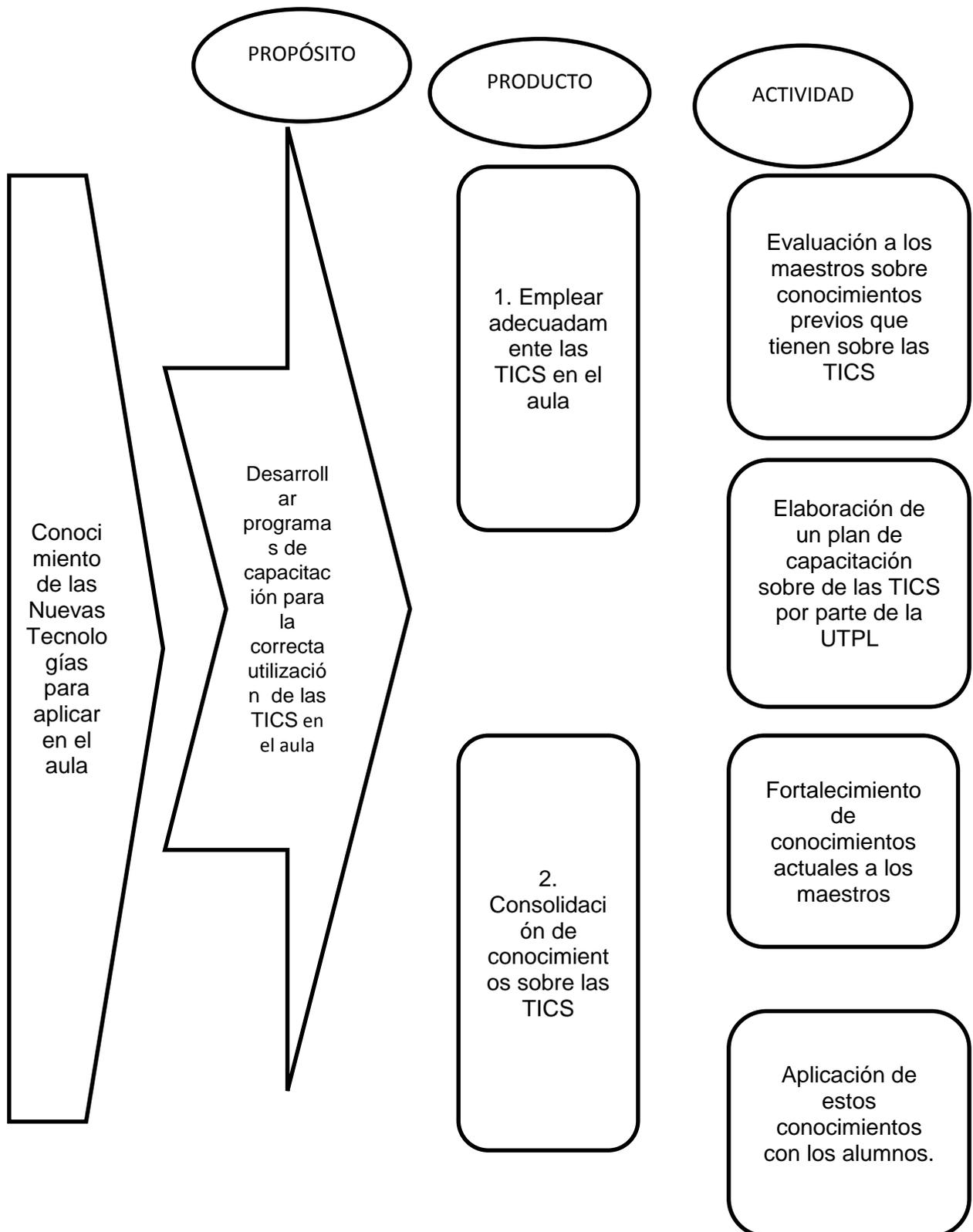
### 5.3.2 Análisis de Problemas



### 5.3.3 Análisis de Objetivos



### 5.3.4 Análisis de Estrategias



## 5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

### 5.4.1 Matriz de Marco Lógico

Resumen Normativo	Indicador Verificador Objetivamente IVO	Medios o Fuentes de Verificación	Supuestos
<p><b>FIN</b> Lograr ampliar los conocimientos de los titulados sobre las TICS.</p> <p><b>PROPÓSITO</b> Capacitar a los titulados investigados, en el conocimiento y uso de las TICS.</p> <p><b>COMPONENTES</b> Actualización a docentes en conocimientos y manejo de la TICs a través de talleres o cursos impartidos. Aplicación de aspectos metodológicos en el aula usando las TICs en los talleres o cursos</p> <p><b>ACTIVIDADES</b> Introducción de las tecnologías de información y comunicación para la educación. Implementación de la cultura tecnológica en los docentes. Ejecución de</p>	<p>Los titulados de Ciencias de la Educación incrementan sus conocimientos respecto a las TICS.</p> <p>Los estudiantes son los beneficiados con los nuevos conocimientos.</p> <p>Los cursos avanzados duran tres meses</p> <p>Cambio en la enseñanza pues los titulados van adquirir nuevos conocimientos.</p> <p>La UTPL a través de educación continua, dicta los cursos, poniendo a disposición sus capacitadores, materiales, infraestructura física y humana.</p>	<p>Encuestas para conocer el valor de haber aprendido nuevos conocimientos.</p> <p>Entrevistas a los empleadores sobre si los nuevos conocimientos aportan aspectos positivos y cuales son.</p> <p>Levantamiento de memorias a los titulados sobre lo aprendido al finalizar el curso.</p> <p>Encuestas a los estudiantes sobre los nuevos conocimientos,</p> <p>Costos recaudados por los cursos</p> <p>Informe con el número de inscritos en los cursos.</p>	<p>Los nuevos conocimientos sobre las TICs favorecen el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Cambios en los alumnos pues se sienten más motivados.</p> <p>Los titulados se matriculan en los cursos.</p> <p>La demanda de las capacitaciones es significativa.</p> <p>Existe gran cantidad de inscritos en los cursos.</p> <p>La comunidad educativa adopta los nuevos conocimientos.</p>

<p>nuevos recursos tecnológicos.</p> <p>Práctica permanente de las Tics en la programación y planificación anual de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Aplicación de estrategias metodológicas usando las Tics</p>			
--	--	--	--

## 5.5 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>-Los titulados se capacitan en los cursos sobre el uso y manejo de las TICs</p> <p>-La comunidad educativa se beneficia de la puesta en marcha de la capacitación sobre las TICs</p> <p>- Elaboración de otros proyectos para identificar necesidades que se generen por el uso de las TICs.</p>	<p>-Elaborar un plan de capacitación docente por parte de Educación Continua de la UTPL para los titulados de Ciencias de la Educación , Mención Educación Básica</p> <p>-Socializar con los docentes que no pueden asistir al curso</p> <p>Adquirir instrumentos tecnológicos para poner en práctica los conocimientos</p>	<p>Ccapacitación a través de un curso avanzado y completo que abarque lo más relevante sobre las Tics.</p> <p>- En cada institución pueden socializar los temas aprendidos.</p>	<p>Evaluar a los maestros sobre conocimientos previos que tienen sobre las TICS mediante evaluaciones en línea, o encuestas en línea por medio del correo sobre qué temas les gustaría conocer.</p>	<p>Este curso ofrece a los participantes la oportunidad de conocer los temas más relevantes del sobre el uso y aplicación de las TICs.</p> <p>El valor es de 350 dólares.</p>	<p>Fecha de inicio 11-11-2013</p> <p>Fecha de finalización 17/11-2013</p>

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, M, Medicina familiar HIBA, p 2, <[http://www.cpcesfe2.org.ar/Pages/Capacitacion/InstitutosYComisiones/ComPYME/Materiales/1\\_TrabajoEnEquipo/1\\_TrabajoEnEquipo\\_%20I\\_Parte.pdf](http://www.cpcesfe2.org.ar/Pages/Capacitacion/InstitutosYComisiones/ComPYME/Materiales/1_TrabajoEnEquipo/1_TrabajoEnEquipo_%20I_Parte.pdf)> Consulta, 30-08/2013
- 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 currículum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Diario Expreso, *En Ecuador, 48000 docentes tienen contrato* [en línea], 02-08/2013, < [http://expreso.ec/expreso/plantillas/nota\\_print.aspx?idArt=4905506&tipo=2](http://expreso.ec/expreso/plantillas/nota_print.aspx?idArt=4905506&tipo=2) > [consulta: 28 de agosto de 2013]
- Diario El Comercio, *Ministerio de Educación abre concurso de méritos y oposición para nuevos docentes* [en línea], 18-11/2011 <[http://www.elcomercio.ec/sociedad/Maestros-rinden-pruebas-entrar-Magisterio\\_0\\_653934630.html](http://www.elcomercio.ec/sociedad/Maestros-rinden-pruebas-entrar-Magisterio_0_653934630.html) > [consulta: 28 de agosto de 2013]

- Jurguen, W. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado Marzo 2006, [http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)
- León, M. (2005). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la Juventud del Ecuador. Recuperado el 26 de Mayo de 2013, [http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_politicas\\_programas\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_ecuador\\_lcr2133e\\_leon.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf)
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, Segundo Suplemento, pág., 36 <http://www.conasep.org/images/pdf/Ley%20organica%20educacion%20intercultural.pdf> Consulta 28-08/2013
- López Torio, S Universidad de Oviedo, aula abierta, 2004,< <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1173765>> en línea 2004 Consulta 30-08-2013
- Massimino, L, Que es la Investigación Educativa, [en línea] 30-05-2010 < <http://www.lauramassimino.com/proyectos/webquest/1-1-que-es-la-investigacion-educativa> > [consulta: 26 de agosto de 2013]
- 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>
- Nuevo escalafón duplica salario de los maestros. [En línea] El Tiempo. Ecuador. Ec, 22-11-2009 < <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/28446-nuevo-escalafon-duplica-salario-de-los-maestros/> > [consulta: 27 de agosto de 2013]

- Revista de Psicología, año iii n° 5 setiembre 1999, Satisfacción Laboral y Productividad [en línea], 02-3-05-1999, <  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm#Docente](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Docente)>  
 [consulta: 28 de agosto de 2013]
- Sánchez, V, (2013) Propuesta Educativa a partir del Estudio de Casos de los Titulados de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica.
- SINEC, *117.823 docentes del Ecuador son mujeres*. [en línea] Ecuador Inmediato.com, 12-02-2006  
 <[http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news\\_user\\_view&id=29061&umt=117823\\_docentes\\_del\\_ecuador\\_son\\_mujeres](http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=29061&umt=117823_docentes_del_ecuador_son_mujeres)> [consulta: 26 de agosto de 2013]
- 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/>

## 7. ANEXOS

### Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

**OBJETIVO:**

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

**INSTRUCCIONES:**

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

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

## Anexo 2: Entrevista a titulados

Para realizar la *Entrevista dirigida a los Directivos* (Instrumento 3) tome en cuenta los siguientes cuestionamientos y otros que usted puede adicionar y que surjan al momento de la misma:

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?

### Anexo 3.

#### Solicitud para directivos de los centros educativos



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

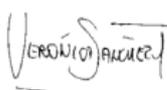
- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

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

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

Atentamente;


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

## Anexo 4.

### Carta para titulados UTPL



**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*



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

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

De mi consideración:

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

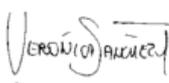
Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

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

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

Atentamente;


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



					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

7.1	Trabajando en un puesto relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica.	
7.2	Trabajando en un puesto <b>no</b> relacionado con los estudios universitarios obtenidos en la UTPL en la mención de Educación Básica (Realizando otro trabajo no relacionado con la docencia).	
7.3	Realizando otros estudios relacionados a la educación.	
7.4	Buscando el primer empleo como docente.	
7.5	No trabajo en la actualidad.	

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

















**Anexo 7**

**Evidencias fotográficas**



**Escuela Arsenio Ullauri Cumbe**



**Lic. Silvia Vergara**



Lic. Marco Moscoso Unidad Educativa "Octavio Cordero Palacios Cuenca



**Lic. Ximena Yanez**



**Escuela Manuela Cañizares Cuenca**

**Dra. Martha Lozano. Directora**



**Lic. Teresa Yanez**



**Lic. Escuela Cimientos de un Manana. Sigsig**



**Lic. Carmen Villavicencio**



**Hna. Germania Celi. Unidad Educativa Santo Domingo de Guzman.**

**Gualaceo**



**Lic. Nancy Lojano Yugcha**



**Escuela Isaac A. Chico.**

**Lic. Jenny Pesantez**

**Ricaurte**



**Lic. Rosario Yunga**



**Escuela Juan Leon Mera, Molleturo**

**Lic. Martha Yanez**

