



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

**AREA SOCIOHUMANISTICA**

TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

MENSIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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 TITULACION

**AUTOR:** Guamán Arcentales, Ángel Freddy

**DIRECTORA:** Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

## **Certificación**

Magister.

Mónica Cleotilde Herrera Solórzano

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 de educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja" realizado por el profesional en formación: Guamán Arcentales Ángel Freddy; 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, Agosto de 2013

(f).....

## **DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Guamán Arcentales Ángel Freddy, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) \_\_\_\_\_  
Guamán Arcentales Ángel Freddy  
C.I. 0102522133

## **DEDICATORIA**

A todas las personas que han formado parte durante la trayectoria de mis estudios, a mi abnegada esposa Ruth Margarita Chaca, mis hijos Paola, Santiago y Esteban, a mi familia quienes han sido el pilar fundamental dentro de mi formación por demostrarme siempre el cariño y el apoyo brindado tanto moral y espiritual. A mis padres a pesar de la distancia física, siento que espiritualmente están presentes conmigo, sé que este momento hubiera sido tan especial para ustedes como lo es para mí.

Freddy

## **AGRADECIMIENTO**

A Papito Dios y a la Virgen María Auxiliadora quienes han iluminado todo mi ser para poder culminar y realizarme como profesional en el carrera docente, a CRISFE, la Vicaria de Educación de la Diócesis de Cuenca, en la persona del padre Marco Matamoros por haberme apoyado con la beca para el estudio, a la Magister Mónica Herrera Solórzano tutora de la tesis por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

A todos cuantos estuvieron pendientes de la culminación de mis estudios, mis hermanos, Rebeca, Francisco, mis sobrinos y toda mi familia.

Freddy

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Caracterización de la relación familia – escuela y sus implicaciones en la interacción pedagógica.....	7
1.2 El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. ....	8
1.3 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares.....	10
1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.....	12
1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	14
1.6 La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros.....	16
1.7 La Inserción Profesional de los Docentes.....	18
1.8 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.....	20
1.9 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.....	22
1.10 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	24
<b>2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>

2.1 Diseño de la Investigación.....	28
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.3 Preguntas de Investigación.....	29
2.4 Contexto.....	31
2.5 Población y muestra.....	31
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....	31
2.7 Procedimientos para la aplicación de instrumentos.....	33
<b>3. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	35
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	35
3.1.1.1 Ubicacion geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.....	35
3.1.1.2 Edad.....	36
3.1.1.3 Sexo.....	36
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	37
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	37
3.1.2.2 Tipo de educación.....	38
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	39
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	40
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.....	40
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	41
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	42
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	43
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	45
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	45
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	46
3.3 Valoración docente de la profesión:.....	46
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.....	46
3.4 Satisfacción docente.....	48

3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados .....	49
3.5.1 Aspectos metodológicos-didácticos que desarrolla el titulado.....	49
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado....	52
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	54
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativa del titulado .....	56
3.5.5 Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	58
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	60
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	61
<b>4. RESÚMEN DE GRÁFICOS COMPARATIVOS DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVO</b> .....	63
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	84
5.1 Conclusiones.....	84
5.2 Recomendaciones.....	86
<b>6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b> .....	87
6.1 Justificación.....	87
6.2 Objetivos.....	89
6.3 Metodología: Matriz del marco lógico.....	89
6.3.1 Análisis de involucrados.....	89
6.3.2 Análisis de problema.....	91
6.3.3 Análisis de objetivos.....	92
6.3.4 Análisis de estrategias.....	93
6.4 Plan de acción.....	94
6.4.1 Matriz del marco lógico.....	94
6.5 Resultados esperados.....	96
6.6 Bibliografía de la propuesta.....	97
<b>7 BIBLIOGRAFIA</b> .....	98
<b>8 ANEXOS</b>	
Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	100

Anexo 2: Encuesta a directivos, inventario de tareas de trabajo docente.....	101
Anexo3: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.....	104
Anexo4: Entrevista semiestructurada.....	111
Anexo5: Evidencias fotográficas.....	112

## RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo corresponde a un estudio de ocho casos de graduados en Ciencias de la Educación de la UTPL. Explorando las características personales, nivel de formación, percepción en relación al desempeño de las tareas docentes; información que ha sido contrastada con la apreciación de los directivos en la aplicación de la encuesta.

La investigación se realizó en la provincia del Azuay y Loja, los instrumentos utilizados fueron elaborados y facilitados por la UTPL.

Los resultados demuestran que los aspectos metodológico – didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesores, padres de familia y comunidad; profesores y trabajo en equipo obtuvieron, en promedio, una valoración de 3 de los 4 puntos en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación. Sobre la “Formación”, la valoración obtenida ha sido la más baja de entre todos los ámbitos, siendo esta de 2 puntos, lo cual ha motivado la propuesta de “El aprendizaje de una segunda lengua como parte de la formación integral del docente”.

**Palabras Clave:** características, aspectos, formación.

## **ABSTRACT**

This work corresponds to a study of eight cases of graduates in Science Education UTPL. Exploring personal characteristics, level of training, perception in relation to the performance of teaching tasks, information that has been verified with the appreciation of managers in the implementation of the survey.

The research was conducted in the province of Azuay and Loja, the instruments used were developed and provided by the UTPL.

The results demonstrate that methodological aspects - teaching, self-evaluation of teaching practice, educational research, participation in academic, policy and management; interaction teachers, parents and community and teamwork teachers were, on average, an assessment of 3 of the 4 points in relation to frequency, importance and level of training. On the "Training", the score was the lowest among all areas, this being 2 points, which has led to the proposal of "Formulation and implementation of an annual training plan in the area of English as part comprehensive training of teachers.

Keywords: features, aspects, training

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Tecnica Particular de Loja ha considerado importante realizar un estudio a profesionales egresados con títulos en licenciatura de ciencias de la educación en la mención de educación básica”, cuya finalidad es apoyar y potenciar formación humana y profesional de acuerdo al ámbito constitucional de la educación como lo dispone el poder ejecutivo – legislativo. El profesional podrá tener acceso a un espacio mas amplio y avanzado a través deL conocimiento implementados adquiridos en las capacitaciones que recibirán en cada uno de los centros universitarios de la UTPL. Para de esta manera desarrollar con éxito sus destrezas y habilidades en la mención de ciencias de la Educacion de acuerdo a las competencias adquiridas durante el proceso de formación.

Los profesionales serán dotados de conocimientos actuales por personal delegados por la universidad.

Esta investigación es la continuación de un primer estudio realizado a los titulados en todas las menciones de Ciencias de la Educacion en el periodo 2005-2010, la UTPL a creído conveniente dar un seguimiento a este estudio.

La investigación para la Universidad es de gran importancia, para conocer la realidad de los titulados, si se encuentran laborando en su campo profesional u ocupan otros cargos, con la finalidad de obtener información exacta y confidencial de la situación actual de los profesionales Docentes.

Para los titulados y empleadores genera una expectativa al identificar que existe una universidad que se preocupa por la formación docente, ya que de estos profesionales y educadores dependerá la educación a futuro.

Los recursos utilizados en esta investigación fueron proporcionados por la UTPL, respecto a lo que es: guía didáctica, físico y digital, de la misma manera a través de la pagina virtual del EVA que facilito los materiales para la realización de este estudio. En primera instancia se hizo un pilotaje (test), como entrenamiento previo, al trabajo investigativo,

para a posterior recurrir a la información que facilitará el trabajo de campo, el mismo que se aplicó a profesionales titulados y directivos de los establecimientos educativos.

La población a la que se realizó este estudio fue de ocho titulados y seis directivos, asignados por la universidad, cabe recalcar que dos de los docentes son directivos y que en definitiva son a 14 cargos los mismos que representan un 100%.

Las entrevistas se realizaron en la Provincia del Azuay y Loja.

Con la información recopilada a partir de los instrumentos de investigación, se procedió al llenado y tabulación de datos para finalmente obtener los resultados a partir de los cuales surge la propuesta de investigación .

- El primer objetivo de la presente investigación hace referencia a caracterizar el puesto de trabajo profesional docente de Ciencias de la Educación, mención educación básica de la UTPL, este objetivo se logró identificando al titulado en el puesto o cargo que esta ejerciendo, aplicando el apartado “A” de la encuesta.
- El segundo objetivo fue indagar los requerimientos de la educación continua de los titulados y empleadores. En el apartado “B” de la encuesta que se refiere a la formación de los titulados.
- En el tercer objetivo se trata de establecer relaciones entre la formación academica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores. Según el apartado “A” describe y denota que los titulados al acceder a una formación dentro del programa de la universidad UTPL, a mejorado su nivel de vida (STATUS) y su entorno social.
- Otro de los objetivos fue conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de estos y de sus empleadores. El aporte generado por dichos titulados en los establecimientos en donde prestan sus servicios, a criterio de los directivos es muy bueno, esto se puede apreciar en el apartado “B”, referente a la profesión y trabajo en equipo.

- El siguiente objetivo es conocer la importancia que le dan los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de estos y de sus empleadores. Parámetros que están inmersos dentro del aspecto metodológico didáctico en el apartado “B”, los docentes y directivos le dan la mayor importancia a los aspectos metodológicos didácticos, siendo que de estos dependerá la formación de los educandos.
- Finalmente es el de realizar una 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.

La investigación se realizó en la provincia del Azuay y Loja, los instrumentos utilizados en este estudio fueron elaborados y facilitados por la coordinación de Fin de Titulación de la Universidad, UTPL, que facilitó y proporcionó el listado de los 8 docentes, los mismos que fueron objeto de estudio a través de métodos como encuestas, entrevistas a ser aplicado a los titulados y respectivos directivos.

Respecto al material bibliográfico, indicador muy importante para la elaboración de este proyecto, también fue proporcionado por la universidad. En donde se analizaron y se realizó dicha síntesis siendo un aspecto fundamental para la investigación.

Describiendo la metodología aplicada a los encuestados y entrevistados, siendo estos docentes y directivos se utilizó instrumentos de recopilación de información citando los siguientes: encuesta y entrevista, diseñadas con preguntas proporcionadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, con un claro entendimiento tanto para el entrevistador y entrevistado y también para el encuestador y encuestado.

El presente trabajo realizado servirá como aporte a la educación de todos los maestros titulados en la UTPL, como fuente de información inmediata, para tener conocimiento de la situación actual de la mención de la educación en Educación Básica.

## **1. SINTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO**

## **1.1 Caracterización de la relación familia – escuela y sus implicaciones en la interacción pedagógica.**

Guzmán, E., Martín del Campo, S. (2013)

La presente investigación se realizó en una escuela secundaria entre 1996 y 1999 en la ciudad de Guadalajara (México) con el objetivo de explorar y explicar las relaciones que median entre padres y los planteles educativos a los que asisten sus hijos. Como punto de partida, las autoras caracterizan a la cultura local describiéndola como conservadora y autoritaria, condiciones que marcan las formas de relacionamiento en diversos ámbitos en los que se inscribe también el ámbito escolar y que explica el por qué los padres se encuentran totalmente al margen de cualquier propuesta de carácter pedagógico en las escuelas. La relación entre la escuela y la familia representa una lucha de poder (Guzmán, Martín del Campo, 2013).

Toda interacción social es susceptible de entrar en conflicto, tanto la escuela como la familia son instituciones sociales en las que persiste el conflicto ya sea de manera explícita o latente. El conflicto por sí mismo no debe ser asumido como negativo. No obstante, el conflicto se transforma en una relación de lucha cuando existe de por medio la intención de imponer la propia voluntad por sobre la de los otros. Guzmán et al. (2013).

A través de esta investigación, las autoras encontraron que la escuela mantiene relaciones autoritarias de manipulación y marginación hacia los padres de los alumnos; que existen carencias en la formación como padres lo que les impedía manejar adecuadamente los afectos y la autoridad hacia sus hijos; que los padres mismos tienen problemas de depresión, insomnio, entre otros. A esta situación que viven los padres, hay que sumarle el hecho de que la autoridad educativa opera bajo un enfoque paternalista y toma las decisiones de manera unilateral. Estas condiciones dan lugar a que los padres actúen de forma sumisa, conformista y dependiente en relación a las necesidades y problemas existentes en la tarea educativa. Guzmán et al. (2013).

Por su parte, al interior de la escuela se puede apreciar que los directivos y los docentes ven a los padres de familia como potenciales amenazas a su poder ya establecido lo que explica el trato autoritario y prepotente con el que manejan la relación escuela – padres;

ésta situación provoca que los padres perciban a la escuela como propiedad de los maestros y ajena. La escuela y los padres no saben comunicarse y no logran interactuar adecuadamente para resolver sus problemas y tanto la escuela como los padres hacen uso del poder en el ámbito que les corresponde.

A partir de este estudio, se dio paso a algunos avances en la relación escuela – padres. Si bien es cierto no fue factible transformar la relación entre padres y escuela, se mostraron significativos progresos como:

Se configuró un proceso más participativo con mayor intervención de los padres.

Se logró disminuir la deserción e incrementar el aprovechamiento escolar

Los padres proporcionaron mayor apoyo escolar a sus hijos lo cual enriqueció la relación padres – hijos.

Tanto la escuela como los padres se revalorizaron como sujetos

Los padres también formularon la propuesta de interacción psicopedagógica la que comprende: estilos alternativos de relacionamiento familia - escuela basados en la integración y colaboración; formas efectivas de gestionar los conflictos; y trabajo en procesos autogestivos que estimulen la implicación de los padres en la educación de los hijos.

Se concluye entonces, que el conflicto es ineludible pero adecuadamente gestionado constituye una palanca de transformación social; esto significa que es necesaria la interacción productiva de padres y escuela a fin de resolver los problemas de la educación que afectan a los estudiantes.

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

Alonso, L., Fernández, C., Nyssen, J. (2009).

Desde finales de los 60, se avizoró la transición hacia una la sociedad postindustrial, sociedad en la cual el conocimiento constituye el motor del desarrollo económico. La sociedad del conocimiento le exige a la universidad dejar su tradicional ensimasmiento y dar paso a una mayor flexibilidad logística y pedagógica. El discurso de modernización de universidad ha calado fuertemente y se han tomado medidas el fin de convertir la enseñanza universitaria en excelente, adaptándola a las necesidades de las empresas (Alonso, Fernández, Nyssen, 2009). En este contexto, las propuestas apuntan hacia el desarrollo de las competencias por parte de las universidades. El concepto aún se encuentra en discusión, no obstante una competencia, en términos generales, deja de ser el simple dominio de una disciplina y le permitirían, a quien la posee, desarrollar actividades concretas en el ámbito laboral.

Al ser el empleo una de las variables macroeconómicas más importantes, los esfuerzos de la Unión Europea se orientan a posibilitar el acceso al empleo a través del aprendizaje continuo. Visto el empleo como una variable fundamental, el proceso de Bolonia y la estrategia de Lisboa, tratan de reforzar el modelo europeo que requiere una sólida economía basada en altos niveles de empleo y productividad.

Con un mundo sustentado en el paradigma de la sociedad del conocimiento, la empleabilidad protagoniza la redefinición de las políticas internacionales de empleo y aprendizaje a lo largo de la vida, Alonso et al (2009). La empleabilidad se refiere entonces, a las competencias y cualificaciones transferibles que afianzan la capacidad para aprovechar las oportunidades de educación y formación en pro de su inserción y desarrollo en el mercado laboral. Las categorías directamente ligadas a la empleabilidad serían entonces “aprendizaje a lo largo de la vida” y “movilidad”.

A la luz de las puntualizaciones antes descritas, el análisis de la empleabilidad en España se desarrolló a través los grupos focales tanto de titulados como de empresarios. A nivel de titulados existe un clima de opinión generalizada hacia cuestionar la verdadera utilidad de los estudios universitarios ya que éstos por si solos no han podido garantizar el acceso al mercado laboral. Señalan que la formación recibida ha sido a través de pensum obsoletos y deficiencias en las prácticas. En relación al trabajo, los profesionales noveles aceptan la precarización laboral como una condición indispensable para incorporarse al

mercado laboral y mencionan a las relaciones sociales como uno de los principales medios para conseguir un trabajo y la actitud de compromiso como la mejor estrategia de convencimiento hacia el empleador. Los empresarios desvirtúan la acusación de precarización señalando que los nuevos profesionales son pretenciosos y que el poseer un título no los lleva directamente a un puesto de dirección.

Por su parte, los empresarios españoles exigen que los graduados tengan no solo conocimiento sino también otras aptitudes que no son parte del currículo como liderazgo, trabajo en equipo, manejo de estrés, entre otros. De hecho parecería que los empresarios no tienen demasiadas quejas en la formación teórica ya que ésta se da por supuesta, los cuestionamientos van por el lado de la praxis y el desarrollo de las competencias de personalidad. La queja generalizada es que los postulantes carecen de iniciativa, responsabilidad y disponibilidad; valores que son altamente demandados en el desempeño laboral. Para muchos empleadores la falta de competencias de personalidad se origina en el modelo cultural del “mínimo esfuerzo” en el que se han desenvuelto los graduados.

Las posibilidades de consensos entre universidades y empleadores deben considerar un punto común: existe una distancia entre la formación universitaria y los requerimientos del mercado laboral actual. Las competencias deben reformularse y es preciso negociar una definición común ya que tanto las universidades como los empleadores conciben a las competencias desde su propia lógica.

### **1.3 El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares.**

Antúñez, S. (1999)

En esta investigación, el autor analiza las condiciones inherentes al trabajo en equipo concebido este como un aspecto que contribuye a garantizar la calidad en la educación, entendiéndose que la calidad de la educación escolar es una condición inherente a la acción y al efecto de educar, tomado en consideración los criterios previamente acordados de manera consensuada (Antúñez, 1999). La calidad designa a aquellas condiciones que se consideran positivas partiendo de parámetros establecidos. En

función de esta definición, se han formulado criterios de carácter general y criterios de carácter específico que se identifican con la educación de calidad.

Los criterios generales son los que responden a los valores declarados en la constitución tales como la dignidad, la libertad, la participación y la transparencia; en tanto que, a juicio del autor, los criterios específicos estarían dados por varios factores de entre los cuales destaca el trabajo en equipo mismo que requiere de la generación de estructuras adecuadas las cuales deberían caracterizarse por favorecer una ágil comunicación (Antúnez, 1999).

A pesar de la importancia de trabajo en equipo, no ha existido mayor interés por analizar este tema. No obstante de esta carencia, éste constituye una necesidad pues facilita las ayudas pedagógicas que se brinda a los estudiantes y posibilita el análisis común de problemas en pro de la consecución de una mejor solución. En este esquema se trata también de integrar al estudiante a una cultura de trabajo en equipo, sin embargo no es posible exigirle al estudiante un trabajo en equipo si los docentes no demuestran su capacidad de operar de esta manera.

El trabajo en equipo se caracteriza por ser voluntario, en igualdad de condiciones por parte de quienes intervienen, se sustenta en confianza recíproca entre las partes y supone diseñar participativamente los objetivos a alcanzar. Entre los obstáculos para su implementación, se cuentan condiciones como: el aislamiento del profesor; la presencia de estructuras rígidas en los centros de enseñanza; la creencia de que una estructura organizacional claramente definida produce “automáticamente” trabajo en equipo; las relaciones entre los docentes marcadas por la creencia de que la única tarea profesional es la función docente; la poca comunicación entre docentes y directivos; la situación de inmunidad y de impunidad según la cual la percepción es que nadie le pedirá cuentas al docente sobre sus actuaciones en relación al trabajo en equipo; la no disponibilidad de tiempo para integrarse en equipos de trabajo y el poco reconocimiento que se hace al tiempo invertido por el docente en éste; el gran tamaño de los centros en los cuales existía dificultada para las relaciones interpersonales; y la no formación de los directivos como miembros eficaces de un equipo de trabajo.

Ahora bien, la conformación de un equipo de trabajo no necesariamente supone el trabajo en equipo de sus integrantes. Los objetivos planteados por los equipos son los que marcan el funcionamiento de éste. A nivel educativo los equipos deseado son las que desarrollan un trabajo colaborativo para el mejoramiento de las prácticas de docencia o investigación.

Otro de los condicionantes para el éxito del trabajo en equipo es la presencia de un líder que dinamice y facilite las mejoras. Esta es una tarea que recae en los directivos quienes deben estar formados en aspectos como estrategias y metodologías de trabajo; gestión de conflictos y toma de decisiones.

Sobre las recomendaciones para promover el trabajo en equipo el autor sugiere: trabajo en equipo por parte del cuerpo directivo a fin de dar el ejemplo a los docentes y los estudiantes; la configuración de organizaciones flexibles y ágiles en las que cohabiten estructuras permanentes y estructuras adhocráticas; y desarrollar estrategias concretas para incorporar a las nuevas personas manteniéndose pendiente de lo que ocurre con los docentes fuera de su entorno formal.

#### **1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.**

Ministerio de Educación (2013)

La calidad educativa se logrará en la medida en que los servicios ofertados, los actores que lo impulsan y los productos que genera nos lleven a alcanzar una sociedad armónica y próspera en la que predomine la igualdad de oportunidades para todos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). En esta percepción de la calidad en la educación se puede apreciar que ésta ya no considera exclusivamente aspectos de carácter académico, sino también la autonomía intelectual de los estudiantes y su formación ética para un adecuado ejercicio de la ciudadanía. Uno de los criterios fundamentales para que una educación sea de calidad es la equidad.

Los estándares de la calidad educativa constituyen descripciones de los logros esperados tanto a nivel de estudiantes como de profesores y de planteles. Un estándar representa un objetivo común que contiene variables observables y medibles en relación a los logros y desempeño. La utilidad de un estándar radica en su función de orientar, apoyar y monitorear el desempeño de los actores del sistema educativo para el continuo mejoramiento. Para el Ministerio de Educación del Ecuador los estándares se ubican en las siguientes dimensiones:

✓ **Aprendizaje**

Los estándares de aprendizaje son los referidos a los procesos y prácticas que contribuyen a alcanzar la formación deseada en los estudiantes. Un estándar de aprendizaje es el que demuestra los logros de cognitivos alcanzados por los estudiantes a lo largo de su trayectoria escolar que se encuentra dividida en cinco niveles, en los cuales se trabajan cuatro áreas básicas como son: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Para cada nivel, las áreas básicas están divididas en: dominios del conocimiento (núcleos de aprendizaje); niveles de progresión (lo que se espera que los estudiantes aprendan cada periodo); estándar de aprendizaje (descripción de los logros que deberían alcanzar los estudiantes por nivel); componente del estándar (desarrollo de procesos del pensamiento, comprensión de conceptos, actitudes y prácticas); y ejemplos de desempeño (muestras de lo que hacen los estudiantes según el nivel en el que se ubican).

✓ **Desempeño profesional**

Se refiere al desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo. El desempeño profesional docente comprende las tareas y roles que debe desarrollar y docente competente, y contribuyen a la mejora de la labor profesional. La competencia no representa tan solo el dominio de la disciplina que se imparte sino a través de otras características como el adecuado manejo pedagógico, la buena relación con los alumnos y los padres, una sólida ética profesional, entre otros. Por su parte, el desempeño profesional directivo es la referida al liderazgo, a la gestión pedagógica, talento humano,

recursos, clima organizacional y convivencia escolar; aspectos que interrelacionados favorecen los aprendizajes de calidad.

✓ **Gestión escolar**

Abarca los avances en el aprendizaje que experimentan los estudiantes. Estos estándares establecen la forma en que el plantel se estructura y desempeña para mejorar la calidad de aprendizaje de sus alumnos.

✓ **Infraestructura**

Los estándares de infraestructura son los criterios que se utilizan para la construcción y distribución de los establecimientos escolares. Existen estándares tanto a nivel arquitectónicos como urbanísticos. Los estándares urbanísticos integran al centro escolar a su entorno, en tanto que el estándar arquitectónico determina el tamaño de los espacios y la distribución de los mismos.

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

Weller, J. (2006)

Entre 2003 y 2005 la CEPAL desarrolló el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral” en los países de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. A partir de esta experiencia, el autor analiza la problemática de la inserción laboral de los jóvenes. El estudio se organiza a través del enunciado y explicación de lo que el autor denomina “tensiones” y las posibles estrategias para su mitigación.

En la actualidad los jóvenes tienen mayores niveles de educación en relación a las generaciones anteriores, pero las posibilidades de inserción laboral no se han incrementado en la misma proporción. La problemática se origina en la baja generación de empleo en las economías y las deficiencias en la calidad de la educación y su correspondencia con las demandas del sector laboral. Al respecto, las estrategias apuntan hacia la necesidad del mejoramiento de la cantidad y la calidad de la educación como una condición indispensable para la incorporación laboral.

Hay contradicción entre la alta valoración que los jóvenes le dan al trabajo y las experiencias laborales generalmente decepcionantes. Experiencias de maltratos, amenazas, acoso, entre otros, generan frustración en relación al trabajo. Es posible intervenir en este aspecto a través de un acercamiento al mundo laboral acompañado de información adecuada sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores.

Hay contradicción entre los beneficios esperados y los obtenidos en el trabajo. Generalmente, las aspiraciones tanto económicas como de autorrealización no se cumplen. Sería pertinente entonces facilitar un temprano acercamiento al mundo laboral a fin de que se construyan expectativas más realistas.

Entre los grupos más vulnerables, en términos de inserción laboral, se encuentran las mujeres jóvenes con baja calificación. Esto demanda la necesidad de un enfoque de género en el fomento de la inserción laboral juvenil. El desarrollo simultáneo de actividades de trabajo y estudio puede afectar el rendimiento en uno de los dos campos o en ambos o, por el contrario, podría potenciar las oportunidades. Lamentablemente las posibilidades de intercalar estudio y trabajo son más frecuentes en los estratos de hogares con ingresos más altos.

Existe contradicción entre el discurso de la meritocracia y la realidad del mercado laboral en donde las posibilidades de contratación dependen del capital relacional. Un sistema de certificación de competencias y el abaratamiento de los servicios de selección de contratación podrían contribuir a transparentar los procesos de selección.

Para la incorporación al mercado laboral es requisito la experiencia, requisito con el que no pueden cumplir quienes tratan de acceder a un empleo por primera vez. Por su parte, entre los jóvenes de estratos educacionales bajos, su experiencia no les permite el desarrollo laboral ascendente. La estrategia en relación al requerimiento de experiencia para el desempeño laboral se sustenta en el desarrollo de programas de capacitación que permitan, a través de un entrenamiento más práctico, mejorar la empleabilidad de los jóvenes, especialmente de aquellos con baja formación.

La existencia de demasiados obstáculos para el inicio de actividades empresariales por cuenta propia. Es preciso puntualizar que los emprendimientos son una alternativa para la generación de empleo, pero no constituyen alternativas masivas. Su mayor aporte es la contribución hacia la generación de competencias y habilidades importantes para formar ciudadanos más autónomos, con capacidad de análisis y decisión (Weller, 2006).

Los jóvenes deben sortear las dificultades generadas entre sus preferencias culturales y los dictámenes del entorno laboral. A estas se suman las tensiones por discriminación a pesar de la existencia de políticas antidiscriminatorias.

El mercado de trabajo actual es inestable y precario. Esto contradice las aspiraciones de los jóvenes en lograr un empleo e ingresos estables.

El autor concluye anotando que no existe un problema común de inserción laboral para los jóvenes de la región, sin embargo, el mejoramiento de las condiciones laborales de los jóvenes se fundamenta en un entorno macroeconómico favorable para todos.

### **1.6 La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros.**

Sánchez, M., Pesquero, E. (2002)

A través de esta investigación, las autoras tienen como objetivo analizar el valor de la formación en el ejercicio profesional docente y explorar el nivel de correspondencia existente entre el nivel de formación y empleo entre los maestros. Siendo así, las variables relevantes para el estudio son la formación, empleo y la relación entre las dos con respecto al puesto de trabajo.

Los resultados han sido obtenidos a través de una encuesta realizada en Madrid (España) entre 390 maestros graduados en 1997. La encuesta ha sido aplicada en este grupo luego de tres años de que obtuvieran su titulación. El estudio también toma en consideración que tras su graduación, los maestros han continuado su formación bajo distintas modalidades, lo cual tiene incidencia directa en las opciones laborales.

Los componentes ideales del perfil de formación son los conocimientos teóricos, la preparación para el trabajo en equipo y la preparación para la toma de decisiones (Sánchez, Pesquero, 2002). Como resultado del estudio se encontró que los encuestados valoran los aspectos teóricos y el aprendizaje del trabajo en equipo. Califican de muy adecuada la preparación para el desarrollo de competencias sociales y formativas, Sánchez et al. (2002). Entre los aspectos altamente valorados también se cuentan la autoformación así como las prácticas de la carrera. En relación a las carencias se destaca la limitada formación para la toma de decisiones y las insuficiencias en la adquisición de habilidades y destrezas para el desempeño mismo en el puesto de trabajo.

Los resultados de la encuesta aplicada muestran que el 81% de los titulados participantes continuaron con su formación. La mayoría del grupo realizó estudios bajo el esquema de formación continua y un grupo mucho menor optó por la formación reglada. Para estos últimos la línea de estudio fue la de la continuación de la formación pedagógica, en tanto que quienes estudiaron bajo el esquema de formación continua lo hicieron a través de cursos sobre temáticas específicas orientadas hacia una práctica educativa concreta, práctica que aunque a ese momento no desarrollaban consideraban que les serviría en el futuro. Por su parte quienes optaron por cursos en otras temáticas diferentes a la del magisterio probablemente lo hicieron con la expectativa de ampliar sus posibilidades de encontrar una opción laboral.

No obstante de la formación recibida en la universidad y a través de la formación posterior (ya sea reglamentada o continua), tres años después, el 55% del grupo investigado declaró encontrarse trabajando en un ámbito distinto al de la docencia. Entre los graduados que no trabajan en el ámbito educativo son comunes las condiciones de precarización laboral caracterizada por bajos sueldos, menor estabilidad y demanda de alta disponibilidad por parte de los empleadores.

Sobre los factores formativos, determinantes claves para la incorporación laboral, la mayoría de los encuestados afirmaron que la formación recibida ha sido importante al momento de conseguir trabajo y que es suficiente para su desempeño laboral actual (la totalidad del grupo señaló que el récord académico no tuvo ninguna influencia al momento de conseguir el empleo). Sin embargo de la apreciación anterior, no se debe perder de

vista que la mayoría de los graduados no está trabajando en el ámbito educativo, es más, a medida que aumenta el número de puestos de trabajo desempeñados por una persona, su necesidad de titulación va disminuyendo lo que hace presumir que los graduados optan por cualquier tipo de trabajo en función de mantenerse en el mercado laboral.

Finalmente, la formación fuera de la universidad es positivamente valorada, pero no se ha podido establecer una relación directa que muestre que a mayor cantidad de cursos las posibilidades de inserción laboral son mayores; y en caso de que así sea no hay evidencia de ello conduzca a una incursión en un espacio laboral relacionado con la titulación.

### **1.7 La Inserción Profesional de los Docentes.**

Avalos, B. (2009)

Las realidades que deben enfrentar los docentes para su inserción no son las mismas. Cada docente enfrenta un entorno educativo diferente. A través de este artículo, la autora analiza las particularidades de la inserción profesional de los docentes en escenarios cambiantes a partir de la experiencia chilena.

Los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron particularmente en sus vivencias y no en el análisis de su entorno. Sin embargo, para explicar el desempeño docente resulta importante contextualizarlo en un escenario macro. Aquí podemos notar que la enseñanza y la profesión docente se han modificado a la luz de la influencia de los nuevos modelos de mercado que son más abiertos y flexibles y que han introducido gradualmente en los gobiernos ideas de privatización de la educación mostrando a una educación pública como deficiente en comparación con la educación privada.

Es parte también del escenario macro, la constante desvalorización de la profesión docente. Los insatisfactorios resultados en el rendimiento escolar son atribuidos, sin ningún tipo de reflexión, al desempeño docente y eso desvaloriza aún más la profesión. Inclusive al interior del mismo magisterio existe división originada en los diferentes tipos de formación que han recibido los docentes.

Otro de los aspectos que están presentes en el escenario macro son los sistemas de ingreso al magisterio y sus condiciones. La escasa regulación para el ingreso al magisterio conduciría a una sobreoferta de profesionales en este campo y al existir pocas plazas disponibles eso lleva a que el docente no pueda insertarse en el campo de trabajo para el cual se preparó o que deba realizar varios turnos en varias escuelas con la finalidad de lograr completar su salario.

En relación a las condiciones de trabajo en las que ingresan los nuevos docentes, éstas también afectan sus percepciones sobre su trabajo e influyen directamente sobre socialización y su rendimiento. Son parte de las condiciones de trabajo las políticas de contratación. A diferentes políticas de contratación le corresponden diferentes condiciones de trabajo, diferente socialización y diferente rendimiento. Esto puede apreciarse especialmente en las escuelas públicas y en las privadas en donde las políticas de contratación dan como resultado rendimientos diferentes.

En el escenario macro, también se cuenta la política de acompañamiento a los nuevos docentes. Esta política es relativamente nueva, pero existe evidencia de que la falta de acompañamiento o inducción da lugar a la rotación de nuevos profesores e influye en su decisión de mantenerse o abandonar la docencia (Avalos, 2009); es decir, que a mayor inducción, menor rotación.

Descrito el escenario macro, el siguiente elemento de análisis es el de la inserción laboral, la que consiste en ubicar a un profesional formado en su campo de trabajo. En la inserción laboral juega un papel importante la identidad docente. La identidad profesional docente es un proceso de construcción personal del sentido del trabajo de enseñanza y la concepción del mismo como una tarea de por lo menos de mediano plazo (Avalos, 2009). En la construcción de la identidad suelen ser los referentes otros profesionales y a través de la socialización es cómo se van generando estrategias para interactuar con el entorno. En el punto central de la identidad como profesores, está la relación del docente con sus alumnos.

Al ser la inserción docente un periodo crítico y fundamental en la conformación de la identidad profesional, resulta necesario la formulación de políticas en donde exista un

claro reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio, más no un antecedente de lo que seguirá en la carrera docente (Avalos, 1999). Adicionalmente a la política de reconocimiento de la inserción, es precisa una estrategia específica para la inducción y los mecanismos para su implementación. Debe discutirse la pertinencia de la certificación de la inducción y hay que tener especial cuidado ya que una evaluación externa mal llevada puede tener efectos adversos en quienes se someten a los procesos de inducción.

La responsabilidad de la inducción en la inserción docente es de la autoridad de educación, pues le corresponde orientar a los centros educativos sobre cómo acoger y acompañar a los nuevos profesores que incorpora (Avalos, 2009).

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

Agencia de evaluación de la calidad y acreditación, ANECA (2009).

Se trata de una investigación realizada, a titulados universitarios de entre 25 y 33 años, con el objetivo de indagar las condiciones y percepciones sobre su inserción en el mundo laboral y las dificultades encontradas, en el mismo.

El informe de la investigación se plasma en seis capítulos. El primero contiene estudios de seguimiento de los titulados universitarios, y las descripciones metodológicas de la investigación. Se indica que el tema de la inserción en el mercado de trabajo es un fenómeno social complejo, que ha generado la elaboración de teorías y modelos explicativos, sin embargo se resalta el hecho de que el mercado laboral real funciona más allá de las teorías que tratan de explicarlo. En el capítulo dos se describe la metodología cualitativa utilizada en investigación. Los capítulos tres, cuatro y cinco contienen los resultados de la investigación.

El capítulo tres describe las situaciones vividas del proceso de transición de culminación de la universidad a la inserción al mundo del trabajo. Este proceso se manifiesta con una “carga psicológica”, que pone de manifiesto el conflicto entre el deseo de la inserción laboral por la culminación de carrera y la realidad del mercado laboral. En esta

situación de “carga” aparecen valoraciones negativas, entre los que se cuenta la impericia, inexperiencia laboral, la elevada edad con la que concluyen los estudios, la gran formación teórica y excesivamente generalista obtenida, lo que no les permite una pronta inserción al campo laboral.

El capítulo cuatro describe las estrategias en la búsqueda de empleo y los factores de inserción laboral de los titulados. Con una mirada retrospectiva del antes y ahora, el informe evidencia la “dificultad sentida” para conseguir empleo, hoy en día. En esa dificultad esta la separación de lo formativo con el requerimiento laboral y la competencia entre el gran número de personas que buscan acceder a un empleo. Contribuye a agravar esta situación la utilización de becarios para para tareas labores, contratos en prácticas y/o, contratación precarias (mal pagados).

Entre las estrategias utilizadas por los titulado en la búsqueda de empleo están: los contactos personales (que suele ser la más efectiva), las prácticas durante el período de formación universitaria las que brindan la posibilidad de tomar contacto con escenarios laborales, y la menos valorada es agencia del empleo público INEM u otras agencia de empleo. Otro de los mecanismos utilizados es el envío de los currículos a los empleadores, el cual no ocupa mayor espacio en los grupos de discusión, y la utilización del Internet, que sirve tanto para enviar el CV, como para obtener información de ofertas de empleo. Entre los factores más valorados para la inserción laboral están el conocimiento de idioma y las estancias en el extranjero. El primero es valorado como parte de las competencias comunicativas y el segundo parte de las aptitudes personales de valor y, arrojo, personal.

El capítulo cinco esboza las principales concepciones que tienen los titulados acerca del trabajo y realiza una comparación de los procesos de inserción laboral con Europa.

Las concepciones tradicionales sobre el ámbito laboral han sido modificadas por los cambios sociales y económicos, aparece con ello nuevas éticas de trabajo y formas de conjugar la vida laboral con la privada. En estas concepciones están la valoración de la experiencia de trabajar, con un abanico de motivaciones vinculado a ganar dinero,

independencia, realización personal. Existen modificaciones en cuanto por la inserción laboral de la mujer. Surge un conflicto entre la familia y maternidad.

En el ámbito de los puntos comparativos de la inserción laboral entre los titulados españoles y europeos, estos últimos comienzan su vida laboral mucho a una edad más temprana que los españoles, logrando de esta manera una pronta emancipación del hogar paterno. Los europeos tienen dominio de otros idiomas y ayudas de los gobiernos para la inserción laboral. Cabe indicar que el capítulo sexto corresponde a las conclusiones del autor.

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

Vaillant, D. (2009).

El Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA) detecta significativas diferencias entre los rendimientos escolares de los estudiantes de diversos países. Se ha encontrado también que muchos de los estudiantes de América Latina no alcanzan el nivel de desempeño mínimo establecido para su grado. Entre los factores que explican las diferencias se cuenta como el principal la calidad docente. Las investigaciones apuntan hacia señalar a la calidad del profesorado como un factor que influye en los logros educativos de los estudiantes (Vaillant, 2009).

Para analizar la situación de los docentes, como principales gestores del cambio en la educación, es preciso recordar que en las décadas de los 80 y 90, la educación en Latinoamérica fue objeto de varias reformas. El espacio de más alta complejidad dentro de la reforma educativa ha sido el conformado por los propios docentes quienes conforman un cuerpo heterogéneo que no han podido resolver su situación ya que persiste el trabajo en condiciones precarias con bajas remuneraciones y escasos incentivos.

A las condiciones laborales antes descritas, se une la apremiante necesidad que tienen los maestros para enfrentar la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación. Surge entonces la interrogante de ¿cómo lograr la articulación de condiciones

laborales; desarrollo profesional y docente; y evaluación de la tarea de enseñar? Un camino posible es la inserción de nuevos docentes (Vaillant, 2009).

La inserción es un proceso que se construye y en el cual el principal actor es el docente. La inserción comprende la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo (Vonk, 1996). La fase de inserción en la docencia es un proceso de varios años y corresponde al momento en que el maestro novel desarrolla su identidad profesional y asume un rol concreto en una institución de educación específica.

A nivel de Latinoamérica, la inserción suele realizarse de una manera informal y en malas condiciones. La formación en las aulas alejada de las situaciones reales lleva a que los docentes deban resolver los problemas en el mismo sitio de su desempeño laboral. La formación se muestra deficiente en el vínculo teoría y práctica. Los nuevos profesores por lo general aprenden a través de un ensayo – error. Esta inserción traumática influye de manera decisiva en la enseñanza y en el desarrollo de la carrera. Desde la perspectiva del desarrollo profesional, la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa (Vaillant, 2009).

A partir de las experiencias de inserción docente, desde Chile se propone la creación de una figura de un mentor es decir, un profesor con experiencia que enseña en el mismo centro que el profesor principiante y que ha logrado una evaluación positiva de su trabajo y que cuenta con la formación docente para desarrollar la mentoría (Vaillant, 2009).

El modelo de iniciación docente es muy importante pues supone la adquisición de un adecuado conocimiento y competencia profesional. El esquema que tradicionalmente ha prevalecido es el de nadar o hundirse, en este esquema es el propio docente el responsable de su inserción. Un segundo modelo es el colegial en donde los nuevos docentes piden ayuda a sus pares quienes hacen las veces de una especie de mentores informales.

Un tercer modelo es el de competencia mantada y se da cuando a la llegada de un novato, alguien se ocupa de su mentoría. Finalmente y el modelo de mentor protegido

formalizado (que es el ideal) es el que se da cuando existe un mentor con la formación adecuada y organiza el proceso de inducción en sus distintas fases.

La mentoría formal podría entonces facilitar el proceso de inserción laboral de los docentes. A través de la mentoría es posible que los docentes novatos no solo se inserten de una manera adecuada en los centros escolares, sino que reflexionen sobre sus ideas originadas en la socialización y evalúen la influencia de éstas en el quehacer docente. No se debe perder de vista que para que la mentoría resulte más efectiva ha de tomar en consideración las particularidades y necesidades del profesor novato.

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

León, M. (2013).

La presente investigación desarrollada por la CEPAL y la Universidad Politécnica Salesiana constituye una propuesta de políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral juvenil. Incorpora apreciaciones de jóvenes que participaron en 2005 en el Proyecto de Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral.

A nivel de Ecuador, se puede observar que las tasas de desempleo juvenil son las más altas que en resto de los grupos etarios. Persisten altos índices de subempleo entre los jóvenes y el desempleo afecta especialmente a las mujeres y a los jóvenes provenientes de hogares pobres. Afecta la empleabilidad de los jóvenes la educación desvinculada de las exigencias del mercado laboral.

Existe un marco legal suscrito por el Ecuador para la formulación de iniciativas en el ámbito de inserción laboral juvenil que está conformado por los compromisos relativos a la educación y oportunidades de los jóvenes contenidos en el “Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966” y el “Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo efectuada en el Cairo en 1994”, la Constitución Política del Ecuador (1998) y la Ley de la Juventud (2001). En todos estos instrumentos jurídicos, se reconoce la condición que tienen los Estados para garantizar el derecho al trabajo de una manera digna, el ejercicio pleno de los derechos sin

discriminación de ninguna índole y el derecho a una educación de calidad. Estos marcos jurídicos son los que delimitan la propuesta, misma que consta de tres políticas: el mejoramiento de la empleabilidad, de creación de oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional.

En el mejoramiento de la empleabilidad, se han propuesto los programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal y el programa de capacitación laboral.

En el primer programa el objetivo es el adaptar el sistema escolar para generar habilidades acordes a los requerimientos del sistema laboral. Este programa consta de: alfabetización y universalización de la educación básica, ampliación de la cobertura del bachillerato, mejoramiento de la calidad en la educación básica y bachillerato acorde a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos. Por su parte, en el programa de capacitación laboral el objetivo es incrementar la posibilidad de inserción laboral basado en la calificación, en el trabajo y en la intermediación laboral.

La política de creación de oportunidades de empleo se orienta hacia el incremento de las opciones de empleo de los jóvenes y la mejora de sus ingresos. Existen tres programas dentro de esta política: el programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles, el programa de empleo emergente y el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral. Para el programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles el objetivo viene a ser el apoyar el inicio o desarrollo de los emprendimientos a través de los siguientes componentes: servicios de crédito, fomento de asociaciones de jóvenes emprendedores y servicios de desarrollo empresarial.

El programa de empleo emergente, contempla la creación de empleo de emergencia a través de la contratación en obras ejecutadas por el estado. En el programa de eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral el objetivo es la eliminación de estas prácticas. Este programa consta de cuatro componentes: la revisión y reforma de la normativa legal para la eliminación de prácticas discriminatorias; la promoción y difusión de los derechos contra las prácticas discriminatorias activas y pasivas de los derechos laborales de los jóvenes; una campaña

de comunicación masiva en contra de la discriminación laboral; y el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Finalmente la política de fortalecimiento institucional está dirigida hacia robustecer a las instituciones que trabajan en con jóvenes en los ámbitos especialmente relacionados con el empleo. Los componentes dentro de esta política son la formación de postgrado en políticas públicas; el diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud; y las mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud.

## **2. METODOLOGIA**

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

Esta investigación se realizó en la Provincia del Azuay y Loja, en este estudio se pretende saber si los titulados del último quinquenio (2007-2012) en Ciencias de la Educación se encuentran insertos en el ejercicio de la labor docente, de ahí el tema planteado por la UTPL, "Propuesta de intervención educativa a partir de estudios de casos en la licenciatura de ciencias en la educación en la mención de educación básica de la universidad Técnica Particular de Loja. este trabajo fue de análisis crítico reflexivo tomando en cuenta que se busca conocer las competencias y características que tienen los titulados, el presente trabajo se realizó de acuerdo a lo estipulado por los directivos de la Universidad.

A esto se suma la disposición de la Ley Orgánica de Educación Superior (SENPLADES, 2011), que es muy clara al expresar la prioridad que se debe dar al seguimiento de los egresados de las instituciones del sistema de educación superior, así:

Art.142 Sistema de seguimiento a egresados.- Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deben instrumentar un seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

El muestreo que se realizó fué de ocho titulados y ocho directivos en los cuales los docentes están prestando sus servicios, para este trabajo la UTPL nos proporcionó la ficha de contacto para los titulados y empleadores, además el instrumento o tabla 1 de la encuesta a los titulados que se dividió en 2 apartados a y b, el apartado a en donde se describía las CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL DOCENTE PROFESIONAL DE EDUCACIÓN GENERAL BASICA, en el apartado b se describía el INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE PARA EMPLEADORES Y TITULADOS, este inventario trata a cerca de las actividades que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica, de la misma manera este inventario lo realizo el directivo desde su apreciación al docente en funciones dentro de los establecimientos.

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

Dentro de la presente investigación se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos de investigación. Los métodos que se utilizó en esta investigación son de observación y análisis comparativo.

Los instrumentos nos proporciono la UTPL estos fueron: cuestionarios de encuestas y de entrevistas. Las técnicas utilizadas en este proceso investigativo son de recolección de información, siendo esta la encuesta y la entrevista.

La Encuesta: es una técnica que permite obtener y analizar cualquier tipo de población, al ser de tipo descriptiva permite determinar las condiciones laborales, sus aspiraciones, sus metas; las preguntas aplicadas en esta encuesta estuvieron estandarizadas para todos los egresados, fue de fácil comprensión para el entrevistador como para el entrevistado permitiendo tener una idea clara sobre la labor de los docentes y directivos.

La Entrevista: es una plática en la que una persona hace a otra una serie de preguntas sobre un tema determinado. Para realizarla adecuadamente, el entrevistador debe llevar un guión previamente elaborado y estar listo para hacer preguntas en función de las respuestas del entrevistado. Esta técnica se utilizó con los directivos de los establecimientos en donde laboran los docentes titulados, la finalidad de esta fue recopilar información la misma que sirvió para hacer el análisis con las respuestas de los docentes, la entrevista se baso en los siguientes aspectos: contratación, de mejora para la formación de los docentes, las competencias actuales del docente en la educación básica, si la educación superior es útil para los profesionales en educación básica, y las metodologías que debe utilizar el docente.

## **2.3 Preguntas de investigación**

La UTPL facilito las preguntas para la investigación tomando en cuenta los siguientes aspectos: Características personales del docente, Características laborales y nivel ocupacional actual del docente, Valoración del docente con respecto a su profesión, Satisfacción docente, Aspectos metodológicos didácticos, Autoevaluación de la práctica

docente, Aspectos sobre la investigación educativa, Participación en actividades académicas, normativas y administrativas, Interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo, Formación.

Las preguntas de la investigación del apartado (a) se detalla a continuación:

1. Indique el nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.
2. Coloque el número telefónico de contacto (del titulado-utpl; casa o trabajo).
3. Edad.
4. Sexo.
5. Marque con una x en el tipo de sostenimiento y de educación del colegio donde usted obtuvo el bachillerato.
6. Indique el número de títulos universitarios obtenidos (No incluya el título de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica).
7. Marque con una x en la situación laboral en la que se encuentra.
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?.
11. De acuerdo con sus años de servicio docente, indique cuántos años ha trabajado en cada nivel de formación.
12. Marque con una x el casillero que corresponda al numero de establecimientos educativos o instituciones en los que trabaja en la actualidad.
13. Señale el cargo actual que ocupa dentro de la institución educativa o empresa.
14. En caso de que la respuesta anterior corresponda a "otro cargo" (item 13.5) indique el cargo que desempeña en la actualidad.
15. Indique el tipo de contrato laboral que posee y el tipo de sostenimiento del establecimiento educativo donde trabaja en la actualidad.
16. En caso de ser profesor de bachillerato/universidad indique la asignatura que imparte.
17. Indique los años de enseñanza general básica en los que imparte clases (1ro a décimo año de ed. básica).
18. Con su título profesional docente, ¿cuál es una opción de trabajo? enumere las opciones del 1 al 12(sin repetir la numeración) considerando el título profesional

docente obtenido en la utpl, tomando en cuenta que 1 es la que tiene mayor opción para ejercer el cargo y 12 es la que tiene menos posibilidades.

19. ¿Qué otra opción de trabajo podría usted obtener con su título docente y que no conste entre las alternativas del ítem 17?

20. Responda a las siguientes cuestiones siguiendo la escala de satisfacción propuesta.

Las preguntas del apartado b , corresponden a los siguientes aspectos: Aspectos metodológicos didácticos, Autoevaluación de la práctica docente, Aspectos sobre la investigación educativa, Participación en actividades académicas, normativas y administrativas, Interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo, Formación, estas se encuentran en el Anexo 2 y 3.

## **2.4 Contexto.**

Todos los titulados entrevistados de la UTPL graduados laboran actualmente en diferentes partes de la provincia del Azuay (7) y Loja (1), las entrevistas se realizaron en un tiempo aproximado de tres semanas por que muchos de los titulados no trabajan en la ciudad, 4 titulados trabajan en cantones de la provincia del Azuay, 3 en la ciudad y 1 en el cantón Saraguro de la provincia de Loja, pertenecen a clase social media, 2 docentes se dedican a otras actividades para solventar su economía.

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

Para realizar el estudio correspondiente la población y muestra (titulados), para el análisis correspondiente, la UTPL proporciono los listados con sus respectivos códigos, lugares de trabajo, direcciones teléfonos correos electrónicos , también se proporciono los formatos de las entrevistas y encuestas, las tablas a través del EVA para hacer el análisis respectivo tanto de los titulados como de los directivos.

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

### **a) Recursos Humanos:**

Los actores involucrados en el desarrollo de la presente investigación se mencionan a continuación:

- ✓ Ocho titulados
- ✓ Ocho directivos
- ✓ Equipo del proyecto de Investigación de la UTPL.
- ✓ Tutora de Tesis.
- ✓ Investigador.

**b) Recursos Institucionales:**

Instalaciones de las instituciones educativas visitadas para el trabajo (8), hogares (2)

- ✓ Escuela Pluridocente “José Ortiz Díaz” (Nabón).
- ✓ Unidad Educativa “María Mazarello” (Sigsig).
- ✓ Colegio “Miguel Moreno Ordoñez” (Cuenca).
- ✓ Unidad Educativa “Ricardo Muñoz Chávez” (Cuenca).
- ✓ Unidad Educativa “Ángel Pastrana” (Loja).
- ✓ Unidad Educativa “Víctor Gerardo Aguilar” (Cuenca).
- ✓ Escuela Pluridocente “Hortensia Moscoso” (Tarqui).
- ✓ Unidad Educativa “Víctor Gerardo Aguilar” (Cuenca).
- ✓ Escuela Pluridocente “Alfredo Humberto Mora” (Llacao).
- ✓ Base de datos UTPL.
- ✓ Página web de la utpl, herramienta EVA (entorno virtual de aprendizaje).

**c) Recursos Materiales:**

- ✓ Guía didáctica para el proyecto de investigación.
- ✓ Cuestionarios.
- ✓ Guía telefónica.
- ✓ Teléfono.
- ✓ Computador.
- ✓ Redes sociales (correo electrónico, Facebook).
- ✓ Vehículo.
- ✓ Cámara fotográfica.

- ✓ Filmadora.

#### **d) Recursos Económicos:**

- ✓ Transporte (gasolina para el vehículo).
- ✓ Comunicación.
- ✓ Alimentación.
- ✓ Copias.
- ✓ Empastados.
- ✓ Anillados.

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

Para la realización del Trabajo de Fin de Titulación, se contó con información enviada a través del EVA: artículos en formato digital, tablas estadísticas, los listados de los titulados, los cuestionarios y modelos de entrevista para aplicar a los titulados y directivos de las diferentes instituciones en las cuales se encuentran laborando.

Esta investigación se realizó en 3 cantones de la provincia del Azuay, en la provincia de Loja en la parroquia Sumaypamba del Cantón Saraguro, se empleó el método descriptivo, analítico. Para contactar con los titulados se utilizó el teléfono, el correo electrónico, redes sociales como el facebook , al tomar contacto con los docentes se fijó día y hora para realizar la encuesta, previo a la encuesta se envió a través del correo los instrumentos a ser aplicados, esto facilitó en gran medida el trabajo realizado, aunque no fue del todo fácil ya que se encontraban cerca de la finalización del año escolar esto dificultó lo acordado con algunos de los encuestados.

En lo referente a la tabulación de datos no hubo inconvenientes, tenía que insertar los datos recopilados en la encuesta a los titulados como a los directivos y posteriormente hacer el análisis respectivo.

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

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

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

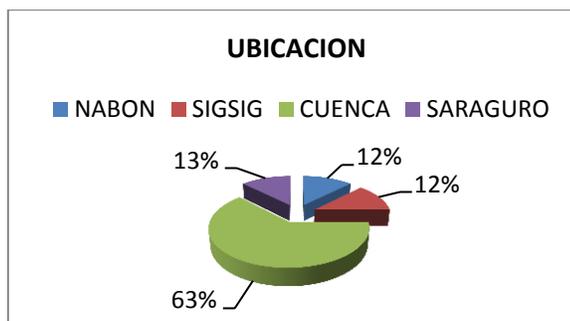
##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

**Tabla N° 1 (Ubicación geográfica)**

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NABON	1	12,5%
SIGSIG	1	12,5%
CUENCA	5	62,5%
SARAGURO	1	12,5%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 1 Encuesta a titulados

**Gráfico N° 1 (Ubicación geográfica)**



Respecto a la ubicación geográfica en donde los docentes laboran, si bien cierto es que el mayor porcentaje está en la ciudad de Cuenca pero en las zonas rurales que constituye a un 63% seguido de los porcentajes de un 12% que trabajan en los cantones de la provincia del Azuay, y el 13% que representa un docente de Loja cantón Saraguro.

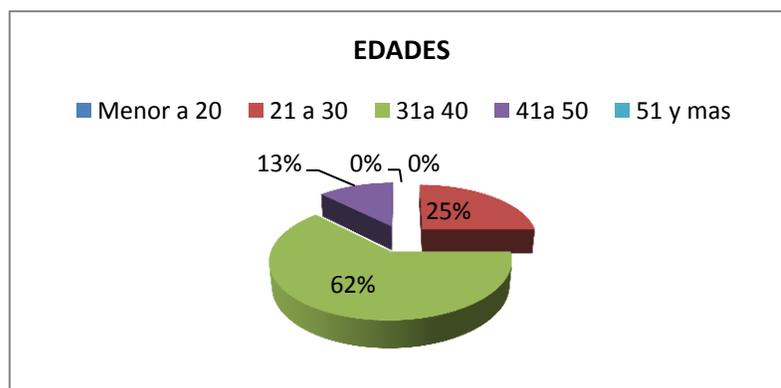
### 3.1.1.2 Edad

**Tabla N° 2 (Edad)**

INTERVALO DE EDADES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 20	0	0%
21 a 30	2	25%
31 a 40	5	62,5%
41a 50	1	12,5%
51 y mas	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 2 Encuesta a titulados

**Gráfico N° 2 (Edad)**



En la presente investigación la mayor proporción corresponde a 62,5% de profesionales que tienen edades comprendidas entre los 31 a 40 años. Los profesionales de menor edad están en las edades de 21 a 30 años constituyen el 25% y la edad con menor porcentaje es la de 41 a 50 años, cuyo porcentaje es del 12,5%.

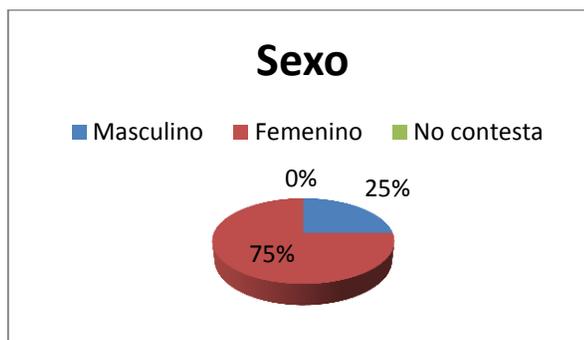
### 3.1.1.3 Sexo

**Tabla N° 3 (Sexo)**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	2	25%
Femenino	6	75%
No contesta	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 3 Encuesta a titulados

**Gráfico N°3 (Sexo)**



Según los resultados obtenidos como se observa en la tabla y gráfico numeral 1, se puede interpretar que de un total de ocho encuestados seis de ellos corresponden a un 75% que son de género femenino y un 25% a un género masculino representados por 2 personas, generando un total de 100%. Concluyendo que la profesión de la docencia está predominada por el género femenino.

### 3.1.2 Características Académicas De Los Titulados

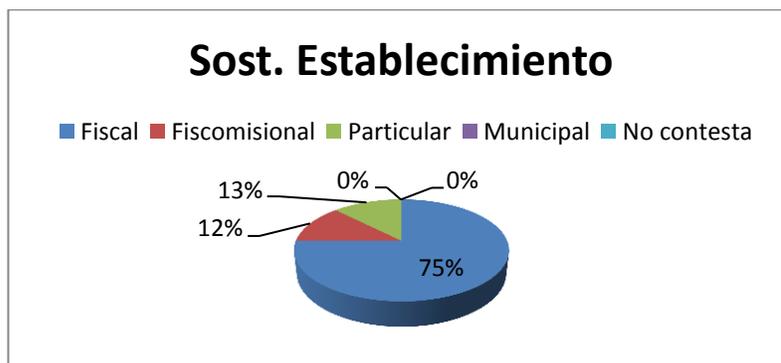
#### 3.1.2.1 sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

**Tabla N°4 (Sostenimiento del Colegio donde relizaron sus estudios)**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	6	75%
Fiscomisional	1	12,5%
Particular	1	12,5%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 4 Encuesta a titulados

#### Gráfico N°4 (Sostenimiento del Colegio donde relizaron sus estudios)



Como es de importancia relevante analizar a los docentes de tipo de establecimientos provienen y se considera que el 75% viene de colegios fiscales, mientras que un 12.5% se han graduado de establecimientos fiscomisionales y el 12,5%, está conformado por los graduados en colegios particulares. Entre las características adicionales comunes presentes en este grupo de estudio se tiene que:

El 100% de los graduados no cuenta con ningún título adicional (en pregrado o maestría) al de Licenciados en Ciencias de la Educación.

El 100% de los graduados se encuentran laborando en una plaza de trabajo relacionada con su preparación académica.

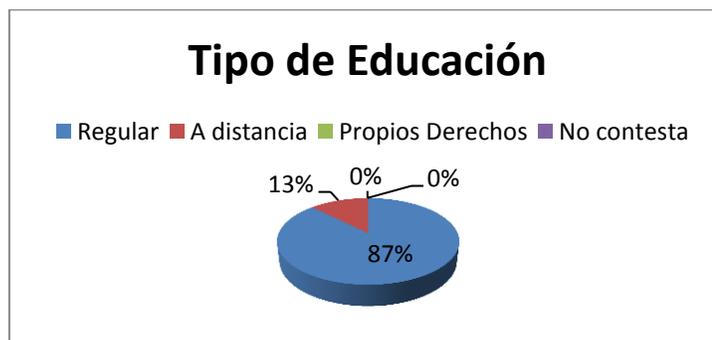
#### 3.1.2.2 Tipo De Educación

**Tabla n° 5 (Tipo de Educación)**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Regular	7	87,5%
A distancia	1	12,5%
Propios Derechos	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 5 Encuesta a titulados

**Gráfico N°5 (Tipo de Educación)**



Considerando al tipo de estudio que tienen cada titulado, indicador relevante se obtiene que, el 87% dice haber estudiado el bachillerato en estudios regulares, y el 13% está conformado por aquellos que se titularon realizando sus estudios a distancia.

### 3.1.2.3 Nivel De Estudios Alcanzados Luego De Los Estudios De Licenciatura

**Tabla N° 6 (Estudios alcanzados luego de la Licenciatura)**

Títulos Universitarios		
P61.		
	Pregrado	P6.2 Postgrado
Ninguno	8	8
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 6 Encuesta a titulados

**Gráfico N° 6 (Estudios alcanzados luego de la Licenciatura)**



El 100% de los graduados no cuenta con ningún título adicional (pregrado o maestría) al de licenciados en ciencias de la educación.

### 3.1.3 Características Laborales Del Titulado En Ciencias De La Educación.

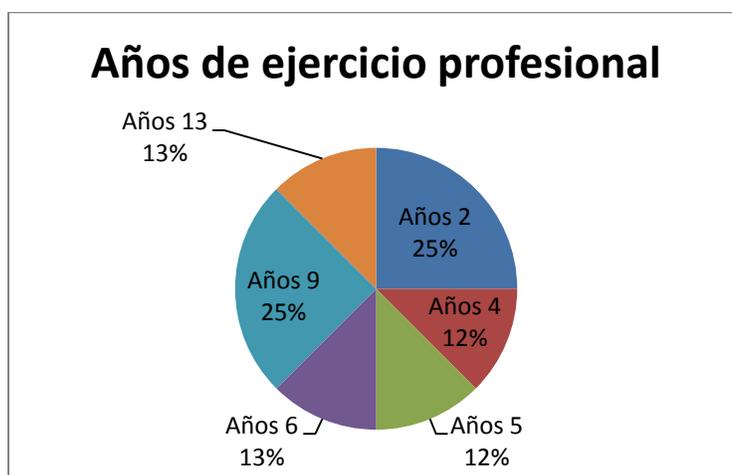
#### 3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

**Tabla Nº 7 (Años de ejercicio profesional en la docencia)**

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Años 2	2	25%
Años 4	1	12,5%
Años 5	1	30%
Años 6	1	12,5%
Años 9	2	25%
Años 13	1	12,5%
Total	8	100%

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 7 Encuesta a titulados

**Gráfico Nº 7 (Años de ejercicio profesional en la docencia)**



En relación a los años de ejercicio profesional, el 50% manifiesta ejercer la profesión entre 5 y 9 años, el 37% ejerce entre los 0 y 4 años y el 13% lleva entre 10 y 14 años de

ejercicio profesional. Se puede apreciar que los años de ejercicio profesional están en relación directa con la edad de los miembros del grupo de estudio, el 13% de quienes tienen edades entre los 41 y 45 años corresponde al 13% de quienes ejercen la profesión entre los 10 y 14 años.

La Educación General Básica Media, es el nivel en el que la mayoría de los docentes han trabajado más años. La Educación General Básica Elemental es el segundo nivel en el que los docentes señalan tener experiencia. Los niveles de Educación Básica Superior y Bachillerato son los niveles en los que menos han trabajado los docentes de este grupo. Ninguno de los docentes declara contar con experiencia en docencia en los siguientes niveles:

- Educación Inicial
- Bachillerato Técnico
- Instituto Tecnológico
- Universidad
- Enseñanza no Formal

### 3.1.3.2 Número De Establecimientos En Los Que Trabaja El Titulado

**Tabla N° 8 (Número de establecimientos en los que trabaja)**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Uno	8	100%
Dos	0	0%
Tres	0	0%
Cuatro o más	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 8 Encuesta a titulados

**Gráfico N° 8 (Número de establecimientos en los que trabaja)**



En la descripción de las características personales del docente, también encontramos que el 100% de quienes conforman el grupo examinado trabajan en un solo establecimiento.

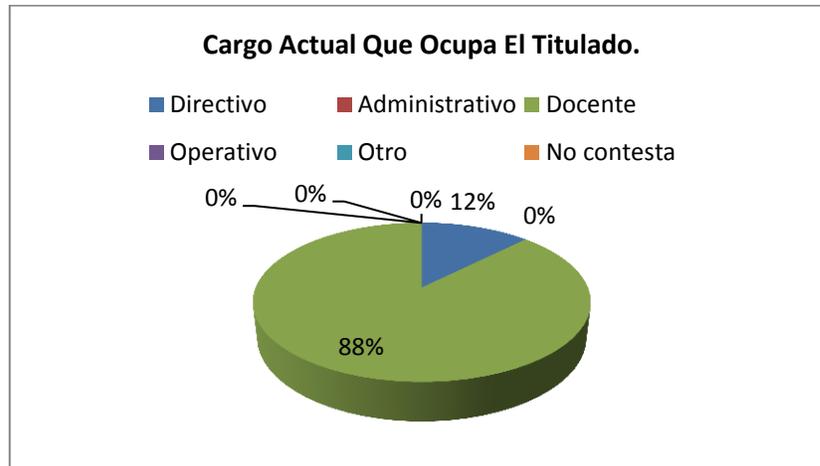
### 3.1.3.3 Cargo Actual Que Ocupa En El Ámbito Laboral

**Tabla N° 9 (Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral)**

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Directivo	1	12,5%
Administrativo	0	0%
Docente	7	87,5%
Operativo	0	0%
Otro	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 9 Encuesta a titulados

**Gráfico N° 9 (Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral)**



El cargo que el docente ejerce en los establecimientos en los que trabajan el 100% de los ocho encuestados son docentes, dos de ellos ocupan el puesto de maestro y a la vez de directivo.

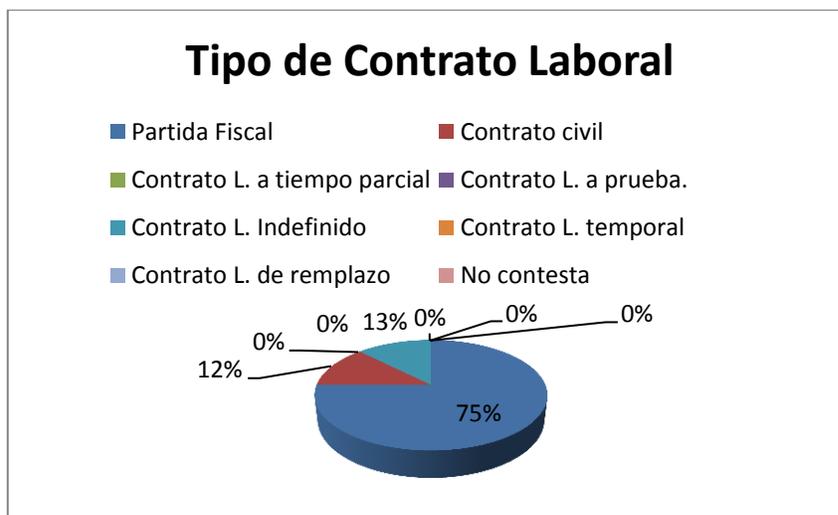
### 3.1.3.4 Características Del Trabajo Actual

**Tabla N° 10 (Características del trabajo actual)**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Partida Fiscal	6	75%
Contrato civil	1	12,5%
Contrato L. a tiempo parcial	0	0%
Contrato L. a prueba.	0	0%
Contrato L. Indefinido	1	12,5%
Contrato L. temporal	0	0%
Contrato L. de remplazo	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 10 Encuesta a titulados

**Gráfico N° 10 (Características del trabajo actual)**

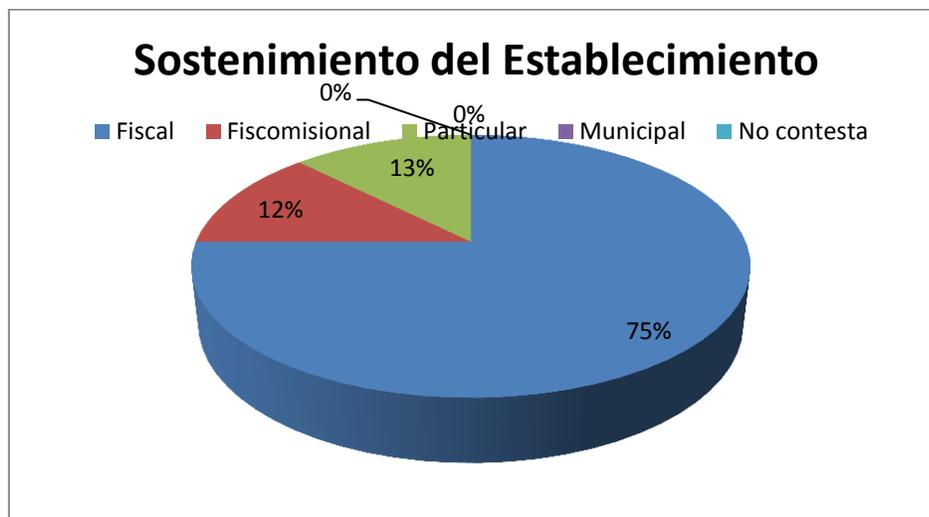


**Tabla N° 11 (Sostenimiento del establecimiento)**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	6	75%
Fiscomisional	1	12,5%
Particular	1	12,5%
Municipal	0	0%
No contesta	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 11 Encuesta a titulados

**GRAFICO N° 11**



La modalidad de contrato bajo el cual laboran los docentes es en un 75% a través de una partida fiscal, el 13% trabaja con un contrato laboral indefinido, en tanto que el 12% opera bajo un contrato civil.

Con un 75% de docentes trabajando bajo una partida, resulta evidente que el 75% de los establecimientos son fiscales. Por su parte en el 13% de los establecimientos el tipo de sostenimiento es fiscomisional en tanto que el 12% es particular, es en éste último en el que encuentra que el docente trabaja a través de un contrato civil.

### **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. Criterio del titulado y del empleador.**

A decir de los titulados y de los empleadores la formación universitaria en el ámbito educativo ha sido muy significativo para las labores que desempeñan en el entorno educativo, se considera que la titulación en la educación básica es el puesto en donde ejercen su profesión en la actualidad.

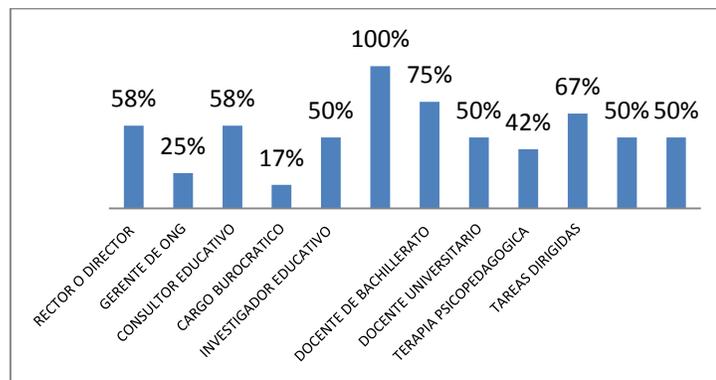
### 3.2.2. Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales específicas de ciencias de la educación.

Toda profesión u oficio necesita la preparación para desempeñarse y más si se considera a la docencia en cuyos establecimientos en donde el éxito profesional a futuro dependerá de los educadores, por ello es importante el prepararse en el ámbito de las competencias generales y específicas de la ciencia de la educación, para esto el maestro tendrá que estar preparado en lo metodológico y en lo didáctico y ejes transversales, que son competencias básicas en el contexto educativo.

### 3.3. Valoración docente de la profesión:

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

**Tabla N° 12 (Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación)**



Elaboración: Freddy Guamán A Fuente: Instrumento 12 Encuesta a titulados

La valoración de la actividad docente es un elemento esencial para un adecuado desempeño profesional.

En este sentido se les consultó a los docentes sobre la percepción que tenían en relación a las probabilidades que consideran tienen para obtener otros trabajos. De los resultados se desprende que para los docentes el 100% de las probabilidades se concentran en

torno a la posibilidad de obtener un trabajo como docente de educación básica, el 75% de las probabilidades señalan la posibilidad de trabajar en calidad de docente de bachillerato, mientras que el 67% de las probabilidades apuntan hacia el trabajo en tareas dirigidas.

A nivel de trabajos en ámbitos directivos, las probabilidades de laborar en calidad de consejero educativo o rector / director es del 58% para los entrevistados. El trabajo como investigador educativo, docente universitario, supervisor zonal del Ministerio de Educación y docente de institutos pedagógicos cuenta con un 50% de las probabilidades, según los docentes examinados. El trabajo en terapias psicopedagógicas representa el 42 %de las probabilidades como opción laboral.

Los trabajos como gerente de ONG o un cargo burocrático son los trabajos a los que existe menores probabilidades de acceder tal y como se puede apreciar en el gráfico a continuación.

Para completar el análisis anterior en relación a las probabilidades que representa cada uno de los trabajos antes señalados, veamos cuál es el trabajo que los docentes consideran que tienen menores posibilidades de realizar. El 50% de los entrevistados indica que la menor probabilidad de trabajo es la relativa a un cargo burocrático, para el 25% de los docentes del grupo objeto de investigación el trabajo como Gerente de ONG representa la menor probabilidad, para el 13% la menor probabilidad se concentra en torno a la opción de laborar como investigador educativo. El 12% de los docentes considera que el trabajo como rector o director es el que menor posibilidad de desempeñar tienen.

### 3.4 Satisfacción Docente

**Tabla N°13 (Tareas del trabajo del docente)**

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)									
	ASPECTOS		F		I		NF		P.M
			P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1	ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	65	9,1	68	9,4	66	9,2	72
2	AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	15	9,1	14	9,0	14	8,9	16
3	ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	20	8,1	20	8,4	20	8,4	24
4	PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	36	9,1	38	9,5	37	9,3	40
5	INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	35	8,8	36	9,0	36	8,9	40
6	PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	18	9,1	19	9,3	19	9,3	20
7	FORMACIÓN	F	13	6,5	16	7,9	15	7,4	20

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 13 Encuesta a titulados

**Tabla N° 14 (Nivel de satisfacción con la actividad docente)**

Ámbito	Promedio	%
Los estudios de ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia	4,00	100
El progreso social gracias al ejercicio de la docencia	3,88	97
Prestigio obtenido en el entorno laboral	3,75	94
La posibilidad de ascensos laborales en la institución	3,75	94
El salario docente acorde a las funciones realizadas	3,38	84
La diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula	3,88	97
La posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos	3,13	78
La realización y/o crecimiento profesional	3,75	94
<b>NIVEL DE SATISFACCION GENERAL</b>	<b>3,69</b>	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 14 Encuesta a titulados

El nivel de satisfacción que tienen los docentes como resultado del ejercicio de su actividad profesional es uno de los aspectos que también se recogen dentro de esta investigación. Los resultados se describen en el siguiente cuadro:

El ámbito en el cual el 100% de los docentes manifiesta sentirse totalmente satisfecho es el referido a los estudios de las ciencias de la educación para el ejercicio de la docencia.

Para el 97% de los docentes, el nivel de satisfacción relacionado con aspectos como “el progreso social gracias al ejercicio profesional” y “la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula” es de 3,88 puntos es decir que los docentes estarían prácticamente satisfechos con estos aspectos del ámbito laboral.

El “prestigio en el ámbito laboral”, “la posibilidad de ascensos laborales en la institución” y “la realización y/o crecimiento profesional” son aspectos cuya puntuación promedio es de 3,75 en relación al nivel de satisfacción. Los ámbitos con los que los docentes se muestran medianamente satisfechos son “el salario acorde a las funciones realizadas” y “la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos”. Para estos ítems, la puntuación promedio es de 3 puntos.

En términos generales, el nivel de satisfacción docente del grupo objeto de estudio, a partir de los aspectos antes descritos es de 3,69 sobre 4 puntos posibles.

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

#### 3.5.1 Aspectos Metodológicos - didácticos que desarrolla el titulado

**Tabla N° 15 (Aspectos metodológicos – didácticos)**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizada a la realidad de los educandos.	3,75	94	4,00	100	3,88	97
Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de la competencia de los estudiantes.	3,63	91	3,88	97	3,63	91
Planificar actividades de aula.	3,88	97	3,88	97	4,00	100
Ejecutar actividades de	3,50	88	3,63	91	3,63	91

aula novedosas y creativas.						
Organización espacios en aula .	2,88	72	3,50	88	3,50	88
Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura.	2,20	84	2,36	88	2,33	88
Crear climas favorables de enseñanza – aprendizaje.	3,88	97	3,88	97	3,88	97
Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada.	3,88	97	3,88	97	3,88	97
Aplicar las didácticas específicas de la asignatura.	3,75	94	3,75	94	3,63	91
Aplicar la psicología de la educación en el aula.	3,50	88	3,75	94	3,50	88
Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.	3,88	97	4,00	100	3,88	97
Realizar actividades extracurriculares con los alumnos.	3,38	84	3,50	88	3,50	88
Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia.	3,75	94	4,00	100	3,50	88
Revisar las tareas estudiantiles.	4,00	100	4,00	100	3,75	94
Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.	3,88	97	3,88	97	3,75	94
Detectar problemas de aprendizaje con los estudiantes.	3,63	91	3,63	91	3,63	91
Atender las necesidades individuales de los estudiantes.	3,50	88	3,63	91	3,63	91
Conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación (tics) en el aula.	3,38	84	3,63	91	3,63	91
PROMEDIO	3,57		3,71		3,62	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 15 Encuesta a titulados

Los aspectos metodológicos – didácticos forman parte del componente de planificación. En el grupo examinado de los docentes y directivos, en términos de frecuencia la actividad que más se realiza es “Revisar las tareas estudiantiles” (4 puntos), mientras que “Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura” (2,20 puntos)

Por su parte, “Preparar los contenidos teóricos de la disciplina o asignatura contextualizada a la realidad de los educandos”, “Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos” y “Aplicar estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia” son las macro actividades catalogadas como de máxima importancia (4 puntos). La menor importancia es para la macro actividad “Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura” (2,36 puntos).

En relación al nivel de formación el “Planificar actividades en el aula” es la que demanda un mayor nivel de formación según la percepción del grupo objeto de estudio, en tanto que “Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura” es la que de menor nivel de formación requiere (2,33 puntos)

A nivel global, el promedio de la frecuencia con la que se realizan las macro actividades es de 3,57 puntos; el promedio de la importancia es de 3,71 puntos; y el promedio sobre el nivel de formación requerido es de 3,62 puntos.

Si bien es cierto, la revisión de las tareas de los estudiantes, es la macro actividad que con mayor frecuencia se realiza, las actividades que revisten mayor importancia son la preparación de los contenidos teóricos, el promover el trabajo de los alumnos y la aplicación de las estrategias de evaluación adecuadas. Esto sugiere que existe cierto desfase entre las macro actividades consideradas como más importantes y la que se realiza con mayor frecuencia. La consistencia de la planificación debería otorgar el mismo nivel de importancia y frecuencia en la realización de la macro actividad.

Debe observarse también que la planificación de las actividades en el aula es la que demanda un mayor nivel de formación según la percepción de los docentes que conforman el grupo entrevistado. Este aspecto tampoco presenta total correspondencia con lo que se considera como las macro actividades más importantes.

Merece especial atención el hecho de que la elaboración de recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura sea la que menor puntaje tiene tanto a nivel de frecuencia, importancia y nivel de preparación. Si tomamos en consideración que entre las actividades más importantes se cuenta la preparación de los contenidos teóricos y el promover el trabajo entre los alumnos y que estas requieren de materiales didácticos como recurso fundamental para que el aprendizaje, podemos percibir un importante desfase que puede generar brechas entre lo que se espera que el estudiante aprenda y el conocimiento que efectivamente está construyendo.

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

**Tabla N° 16 (Autoevaluación práctica docente)**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia.	3,63	91	3,63	91	3,63	91
Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos.	3,75	94	3,63	91	3,63	91
Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.	3,50	88	3,50	88	3,50	88
Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la practica educativa .	3,63	91	3,63	91	3,50	88
PROMEDIO	3,63		3,59		3,56	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 16 Encuesta a titulados

En la autoevaluación de la práctica docente, la macro actividad que con mayor frecuencia se realiza es “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos” (3,75 puntos). Las actividades que dentro del ámbito de la auto evaluación los entrevistados perciben como las más importantes son “Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia”, “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos” y “Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa”. En relación al nivel de formación el “Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia” y “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos”.

El “Analizar los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” es la macro actividad dentro de la autoevaluación de la práctica docente que menor puntaje tienen tanto en frecuencia como en importancia y en nivel de formación. (3,50 puntos).

En la autoevaluación de la práctica docente, la macro actividad que con mayor frecuencia se realiza es “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos” (3,75 puntos). Las actividades que dentro del ámbito de la auto evaluación los entrevistados perciben como las más importantes son “Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia”, “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos” y “Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa”. En relación al nivel de formación el “Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia” y “Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos”.

El “Analizar los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” es la macro actividad dentro de la autoevaluación de la práctica docente que menor puntaje tienen tanto en frecuencia como en importancia y en nivel de formación. (3,50 puntos).

De los resultados antes expuestos se desprende que la evaluación a los alumnos es la actividad más relevante dentro de la autoevaluación de la práctica docente, en tanto que el análisis de situaciones educativas son las que menor relevancia presentan. Esta situación sugiere la persistencia de un modelo tradicional de evaluación en donde el

estudiante es depositario del conocimiento en espacios preparados intencionalmente con este objetivo como serían las aulas.

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

**Tabla N° 17 ( Investigación educativa)**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Conducir investigaciones relacionadas con su labor.	3,63	93	3,5	88	3,5	88
Participar en proyectos de investigación e innovación educativa.	3,25	81	3,38	84	3,38	84
Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora.	3,38	84	3,25	81	3,38	84
Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados.	3,5	88	3,25	81	3,25	81
Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos.	3,25	81	3,5	88	3,5	88
Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.	2,88	72	3,25	81	3,25	81
PROMEDIO	3,31		3,35		3,38	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 17 Encuesta a titulados

En los aspectos sobre la investigación educativa, el “Conducir investigaciones relacionadas con su labor” constituye la macro actividad que con mayor frecuencia se realiza (3,63). Esta actividad conjuntamente con el “Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos” son las que representan la mayor importancia para el grupo examinado (3,5 puntos). Las dos macro actividades antes

mencionadas son también las que demandan un mayor nivel de formación, ambas han calificado con 3,5 puntos por parte de los docentes entrevistados.

Dentro de la investigación educativa el “Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” es la macro actividad que con menor frecuencia se realiza (2,88).

El “Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora”, el “Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados” y el “Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” son las macro actividades de menor importancia (3,5 puntos promedio).

Por su parte el “Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados” y el “Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” son las macro actividades en los cuales se requiere un menor nivel de formación (3,25 puntos).

A nivel global, el promedio de la frecuencia con la que se realizan las actividades dentro del ámbito de la investigación educativa es de 3,31 puntos; la importancia que le otorgan los entrevistados es de 3,35 puntos y la percepción sobre el nivel de formación alcanza una puntuación de 3,38 puntos.

El “Conducir investigaciones relacionadas con su labor” constituye la actividad macro que mayor puntaje promedio alcanza en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación. El “Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” es la actividad macro que menor promedio alcanzó en frecuencia, importancia y nivel de formación.

Podemos apreciar congruencia entre frecuencia, importancia y nivel de formación para el “Conducir investigaciones relacionadas con su labor” Sin embargo, resulta importante analizar el tipo de investigaciones que se están realizando toda vez que no dan cuenta de

que estas se realicen con fines de intervención educativa ya que este aspecto es el de menor promedio dentro del ámbito de la investigación educativa.

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

**Tabla N° 18 ( Participación en actividades)**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular.	3,50	88	3,75	94	3,63	91
Participar en juntas de profesores.	4,00	100	4,00	100	4,00	100
Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones.	3,63	91	3,63	91	3,63	91
Ejercer funciones administrativas.	3,38	84	3,63	91	3,38	84
Conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe.	3,25	81	3,63	91	3,50	88
Estudiar la realidad local y nacional	3,63	91	3,75	94	3,63	91
Colaborar en la organización y gestión del centro educativo.	3,88	97	4,00	100	4,00	100
Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales.	3,75	94	3,75	94	3,75	94
Elaborar reglamentos internos de las comisiones.	3,50	88	4,00	100	3,75	94
Conocer y aplicar el código de convivencia.	3,88	97	4,00	100	3,75	94
PROMEDIO	3,64		3,81		3,70	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 18 Encuesta a titulados

“Participar en juntas de profesores” es la actividad macro que con mayor frecuencia se realiza (4 puntos). “Conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe” constituye la que con menor frecuencia se realiza (3,25 puntos).

“Participar en juntas de profesores” y “Colaborar en la organización y gestión del centro educativo” representan las actividades que revisten la mayor importancia (4 puntos). El “Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones”, el “Ejercer funciones administrativas” y el “Conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe” son las que menor importancia tienen según los entrevistados.

En relación al nivel de formación, el “Participar en las juntas de profesores” y el “Colaborar en la organización y gestión del centro” son las que demandan de un mayor nivel de formación (4 puntos). El menor nivel de formación es para la actividad macro “Ejercer funciones administrativas”.

Las macro actividades en el ámbito de la participación en actividades académicas, normativas y administrativas alcanzaron un promedio de 3,64 puntos en frecuencia; 3,81 puntos en importancia; y 3,70 puntos en nivel de formación.

El “Participar en juntas de profesores” es la actividad que, en la percepción de los docentes, es la más frecuente, importante y requiere de un mayor nivel de formación; se puede situar en este mismo nivel a la actividad de “Colaborar en la organización y gestión del centro educativo”. El “Ejercer funciones administrativas” y el “Conocer la ley orgánica de educación intercultural bilingüe” son las actividades que menor promedio tienen en términos de frecuencia, importancia y nivel de formación.

En este apartado sobre Participación en actividades académicas, normativas y administrativas, es evidente que los docentes identifican la participación con la intervención en las juntas de profesores y en la organización del centro; sin embargo la organización y gestión del centro educativo se enmarca dentro de un marco normativo como es la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe a la cual los entrevistados le han otorgado el más bajo promedio.

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

**Tabla N° 19 (Interacción)**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Promover acciones de relación con la comunidad	3,63	91	3,63	91	3,63	91
Colaborar en programas de desarrollo comunitario	3,25	81	3,50	88	3,50	88
Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	3,50	88	3,50	88	3,38	84
Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	3,38	84	3,38	84	3,38	84
Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos	3,38	84	3,38	84	3,25	81
Conocer el entorno social de los estudiantes	3,63	91	3,50	88	3,63	91
Organizar eventos de integración en la institución	3,75	94	3,75	94	3,88	97
Participar en programas sociales dentro de la institución (día de la familia, campeonato de deportes)	3,63	91	3,88	97	3,75	94
Atender a los representantes legales de los estudiantes	3,88	97	3,88	97	3,88	97
Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un	3,13	78	3,50	88	3,38	84

apoyo adecuado en el hogar					
<b>PROMEDIO</b>	<b>3,51</b>		<b>3,59</b>		<b>3,56</b>

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 19 Encuesta a titulados

La macro actividad “Atender a los representantes legales de los estudiantes” constituye la que con mayor frecuencia se realiza (3,88 puntos). El “Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar” es la que con menor frecuencia se ejecuta (3,13).

3,88 puntos es el mayor promedio en importancia para el “Participar en programas sociales dentro de la institución” y “Atender a los representantes legales de los estudiantes”. La menor importancia (3,38 puntos promedio) la comparten el “Interactuar con padres de familia tanto dentro como fuera de la institución” e “Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos”

La percepción de los docentes indica que el nivel de formación más alto requerido es para la actividad “Atender a los representantes legales de los estudiantes” (3,88 puntos promedio), en tanto que el nivel de formación más bajo requerido es para “Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos (3,25 puntos promedio) sobre el nivel de formación requerido.

Puede apreciarse que existe correspondencia entre la frecuencia, importancia y nivel de formación que los entrevistados le otorgan a la actividad “Atender a los representantes legales de los estudiantes”. Esta es la actividad que los docentes identifican primordialmente como muestra de la existencia de interacción entre profesores y padres de familia.

Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos es la actividad que menor importancia y nivel de preparación demanda. En este sentido, se puede interpretar que el nivel de relacionamiento de los docentes con sus alumnos se limita a las actividades de carácter académico, mientras que los aspectos de carácter familiar o social del estudiante se tratan solo en la medida que influyen en su rendimiento escolar. Debemos recordar que es responsabilidad del docente acompañar al estudiante

en su formación integral y ello también comprende el desarrollar mecanismos que contribuyan a la gestión de conflictos tanto familiares como sociales.

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

**Tabla N° 20 (Profesores- trabajo en Equipo)**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Realizar reuniones de planificación con otros docentes	3,63	91	3,63	91	3,63	91
Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles	3,75	94	3,75	94	3,75	94
Participar en sesiones de trabajo	3,88	97	3,88	97	3,88	97
Trabajar en proyectos curriculares en equipo	3,75	94	3,88	97	3,88	97
Participar en círculos de estudio	3,25	81	3,50	88	3,50	88
	3,65		3,73		3,73	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 20 Encuesta a titulados

El “Participar en sesiones de trabajo” es la macro actividad que mayor promedio alcanza en relación a la frecuencia con la cual se la realiza (3,88 puntos). El “Participar en círculos de estudio” es la que con menor frecuencia se desarrolla (3,25 puntos promedio).

En importancia el “Participar en sesiones de trabajo” y el “Trabajar en proyectos curriculares en equipo” son las actividades de mayor promedio (3,88 puntos). La actividad de menor promedio en importancia es el “Participar en círculos de estudio” (3,25 puntos).

En cuanto al nivel de formación la “Participación en sesiones de trabajo” y el “Trabajar en proyectos curriculares en equipo” son las que alcanzar el mayor promedio (3,88 puntos). El “Participar en círculos de estudio” es la que menor nivel de formación (3,50 puntos) exige de acuerdo a los resultados de la investigación de campo. En el ámbito de

“Profesores y Trabajo en Equipo”, la frecuencia con la que se realizan las actividades tiene un promedio de 3,65 puntos; la importancia de dichas actividades alcanza un promedio de 3,73 puntos al igual que la percepción del nivel de formación requerido para el desempeño de las mismas.

La “Participación en sesiones de trabajo” es la actividad de más alto promedio en frecuencia, importancia y nivel de formación”; en tanto que la “Participación en círculos de estudio” es la que menor promedio obtiene.

A partir de estos resultados vemos que la participación en sesiones de trabajo constituye el principal espacio para el trabajo en equipo para los docentes. La participación en círculos de estudio es la metodología de trabajo en equipo que menor impacto causa entre los docentes lo que nos lleva a sugerir una revisión de su forma y contenidos a fin de potenciarlo.

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

**Tabla N° 21 (Formación)**

VII. FORMACIÓN						
Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el ministerio de educación	3,38	84	3,88	97	3,63	91
Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	2,50	63	2,75	69	2,50	63
Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para la aplicación en el aula	3,13	78	3,38	84	3,38	84
Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y	2,75	69	3,38	84	3,13	78

curriculares						
Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	1,25	31	2,38	59	2,25	56
<b>PROMEDIO</b>	<b>2,60</b>		<b>3,15</b>		<b>2,98</b>	

Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 21 Encuesta a titulados

El “Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación” es la macro actividad que realizan de manera más frecuente los docentes que integran el presente grupo de investigación. El “Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” es la actividad de menor frecuencia entre los docentes. Debe tomarse en cuenta que ésta es la actividad con el menor puntaje promedio (1,25 puntos) de todos los analizados a lo largo de esta investigación.

En términos de importancia, el “Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación” resulta ser la valorada como la más importante (3,88 puntos), mientras que el “Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” constituye la de menor importancia (2,38 puntos)

En relación al nivel de formación, el “Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación” es la que demanda de un mayor nivel de formación (3,63 puntos promedio), en tanto que el “Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” (2,25 puntos promedio) es la que exige el menor nivel de formación.

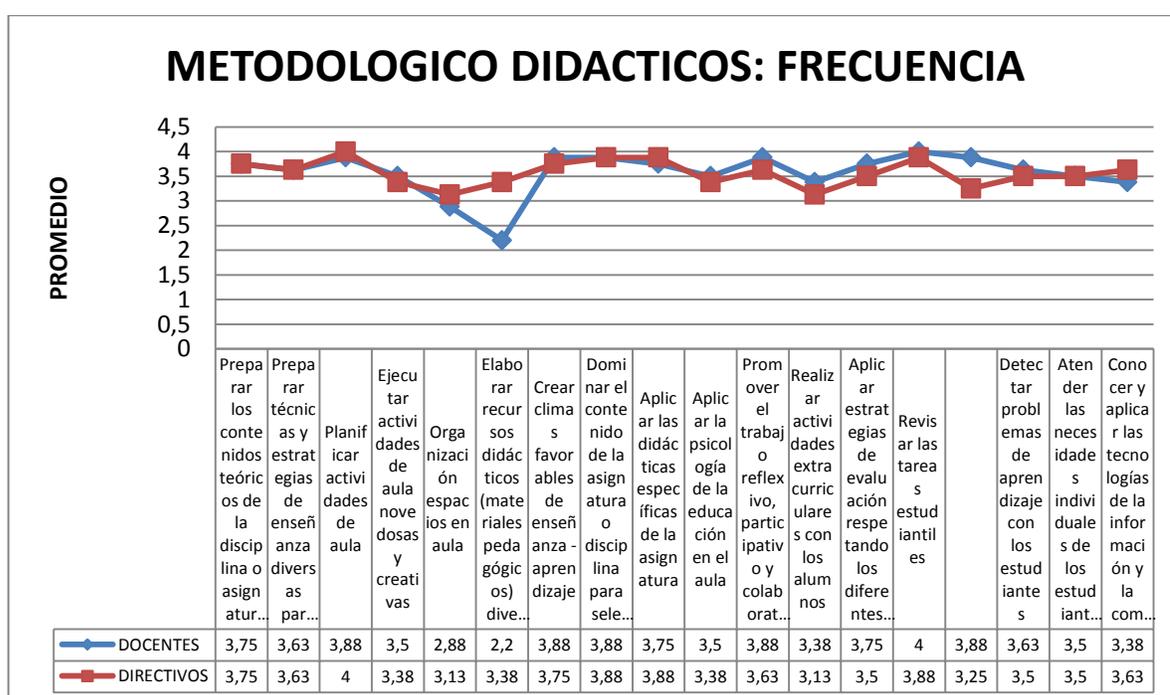
El promedio para frecuencia en el ámbito de formación es 2,60 puntos; en importancia el promedio es de 3,15 puntos; en nivel de formación el promedio de las actividades consideradas es de 2,98 puntos. La asistencia a cursos de formación dictados por el Ministerio de Educación destaca como la actividad de mayor frecuencia, importancia y nivel de formación. El asistir a clases para el aprendizaje de otro idioma es la de menor frecuencia, importancia y nivel de formación (1,96 puntos promedio).

Resulta especialmente llamativo el hecho de que el ámbito de la formación resulte ser el ámbito al cual los docentes menor frecuencia, importancia y nivel de formación le atribuyan. La formación se centra especialmente en la brindada por parte del propio

Ministerio de Educación. El aprendizaje de una segunda lengua es una actividad que prácticamente no encuentra cabida dentro de la preparación docente probablemente porque se la percibe como de menor utilidad.

#### 4. RESÚMEN DE GRÁFICOS COMPARATIVOS DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS

Tabla N° 22

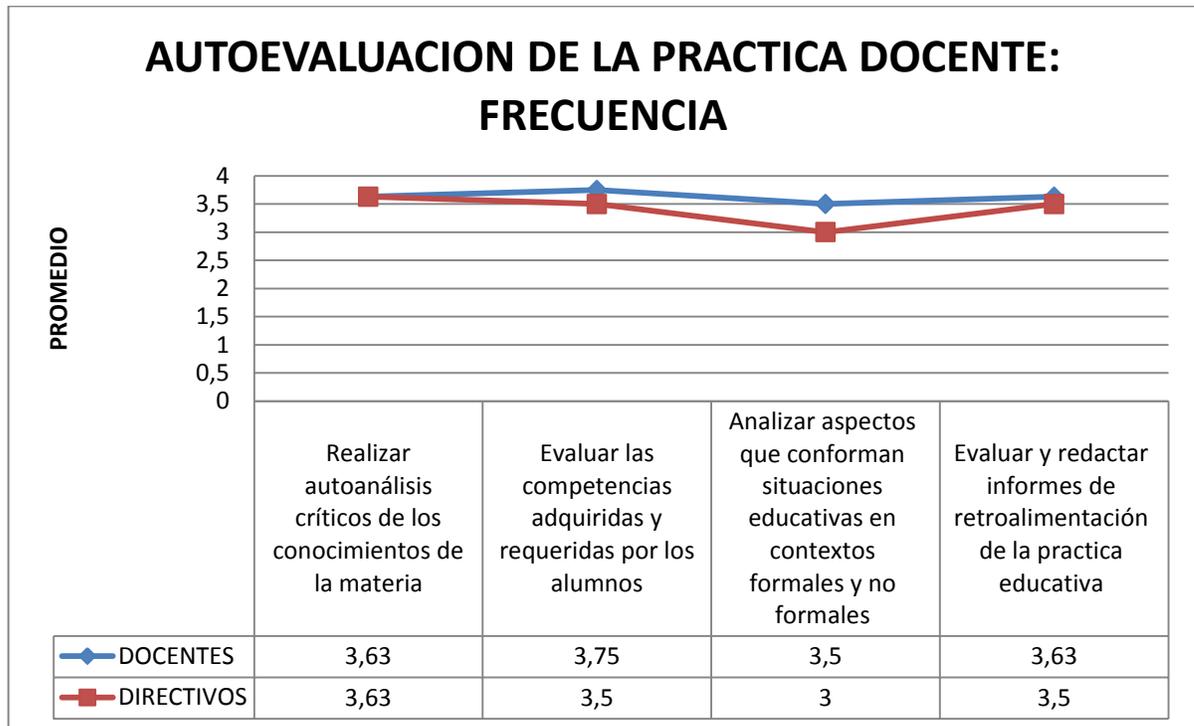


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 22 Encuesta a titulados - Directivos

En términos de frecuencia, las tareas englobadas dentro de los aspectos metodológicos didácticos han sido calificadas con un promedio de 3,57 puntos por parte de los docentes y 3,56 puntos por parte de los directivos. Se puede apreciar que existe prácticamente la misma percepción entre docentes y directivos sobre frecuencia con la que se realizan las tareas englobadas en este ámbito. No obstante, la actividad en la que se puede apreciar una mayor discrepancia entre docentes y directivos es a la referida a la elaboración de recursos didácticos, actividad que según los docentes se realiza con mayor frecuencia que la declarada por los directivos.

**Tabla N° 23**

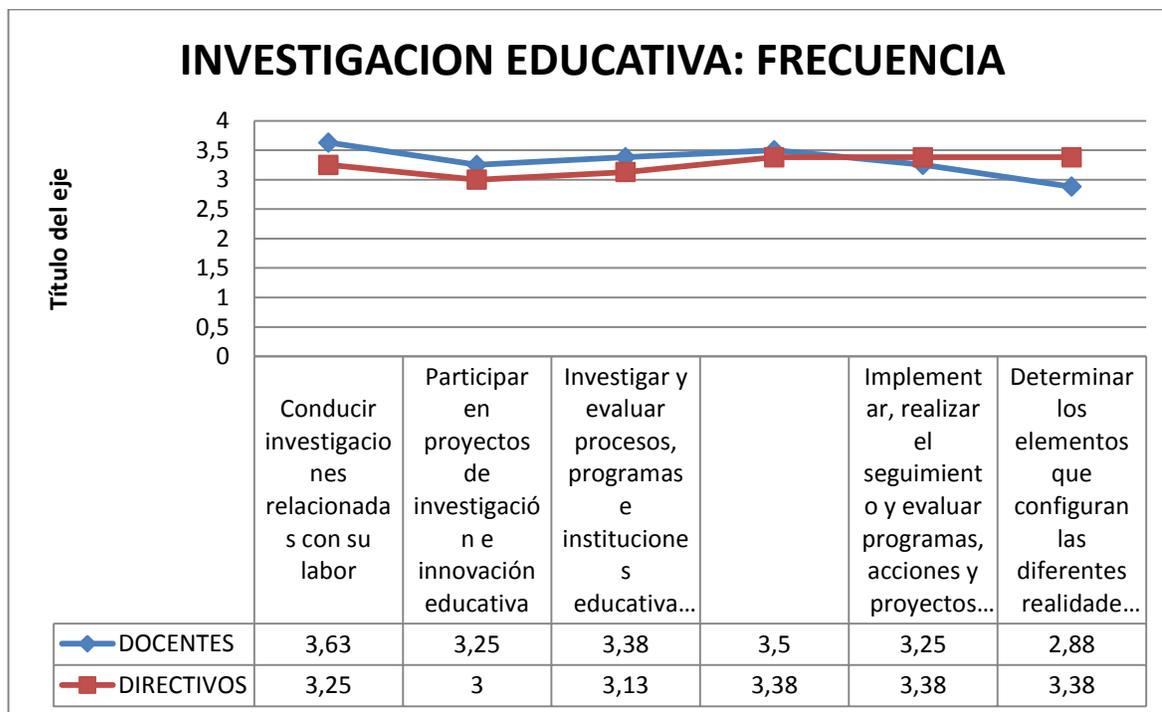


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 23 Encuesta a titulados - Directivos

La frecuencia de las tareas de la autoevaluación docente alcanza un promedio de 3,63 según las valoraciones de los propios docentes y 3,41 según la valoración de los directivos. En este ámbito existen importantes diferencias sobre la frecuencia con la que se realizan las tareas de “evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los estudiantes” y “evaluar y redactar informes de retroalimentación”, actividades que los docentes sostienen se realizan con mayor frecuencia que la declarada por parte de los directivos. No obstante, la actividad “analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales” es la actividad en la que se puede apreciar una discrepancia de 0,5 puntos pues los docentes manifiestan una mayor frecuencia de realización de esta tarea que la expresada por parte de los directivos.

**TABLA N° 24**

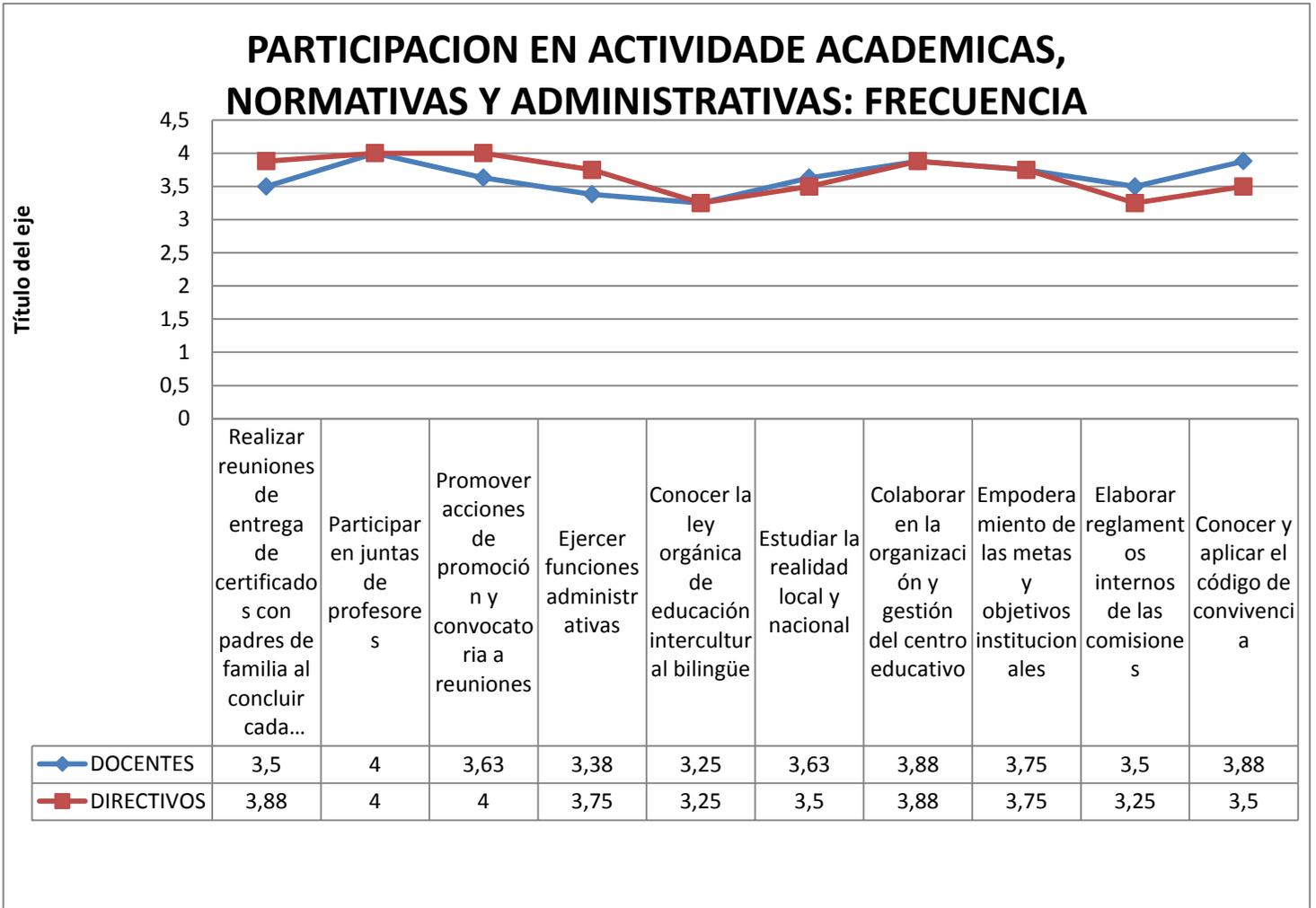


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 24 Encuesta a titulados - Directivos

Sobre las tareas de investigación educativa, los directivos califican la frecuencia con 3,25 puntos promedio, mientras que los docentes las califican con una media de 3,31 puntos. Las principales discrepancias sobre la valoración se dan en las tareas de “conducir investigaciones relacionadas con su labor”, “investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas” y “determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas”; actividades que reciben una más alta valoración por parte de los docentes que por parte de los directivos.

**TABLA N° 25**



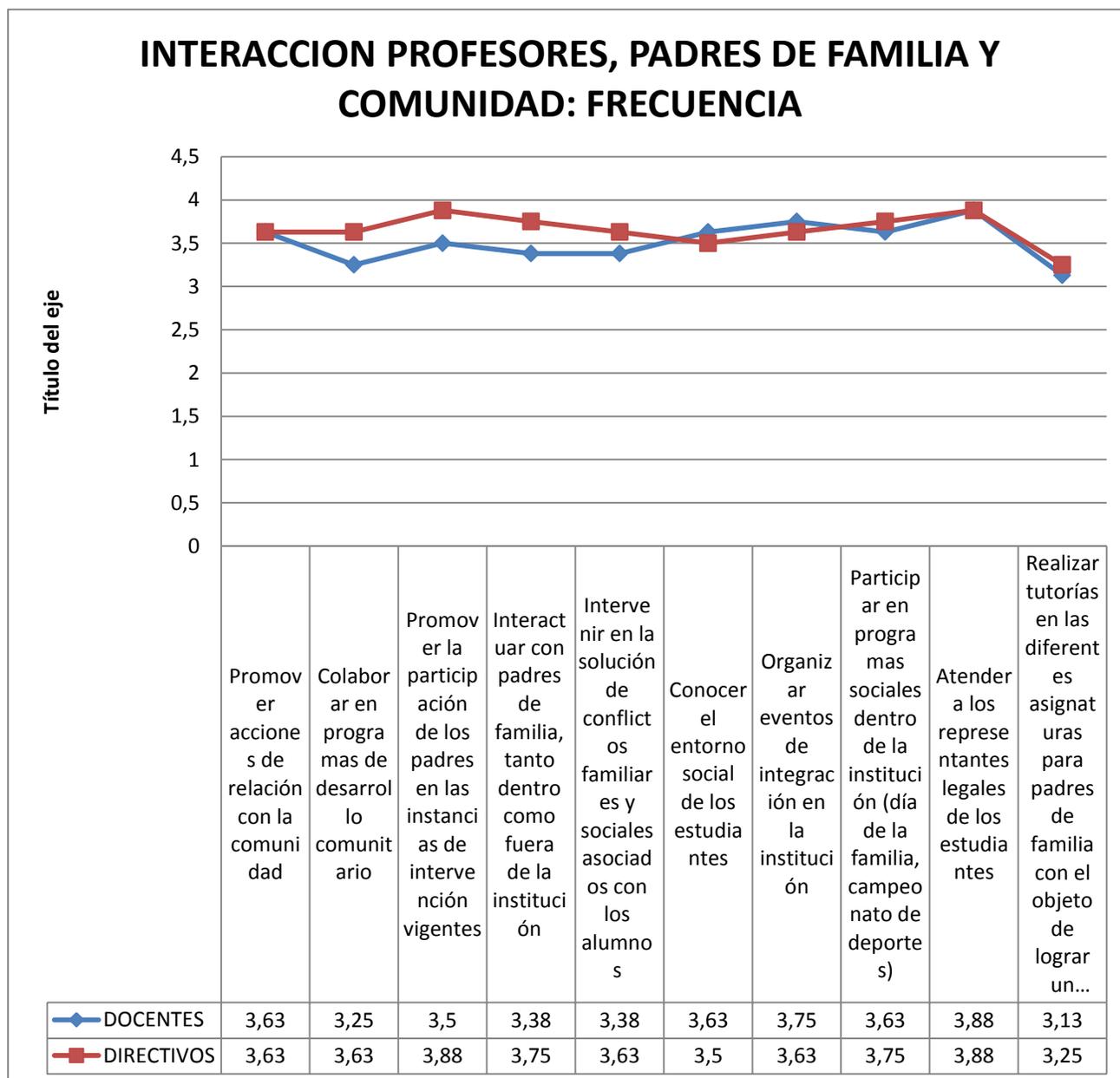
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 25 Encuesta a titulados - Directivos

La participación en actividades académicas, normativas y administrativas mantienen una tendencia, en términos de frecuencia, totalmente diferente a las dos anteriores. En este caso, son los directivos quienes asignan puntajes superiores a la dada por parte de los docentes. Mientras los docentes califican a este grupo de actividades con 3,64 puntos promedio en relación a la frecuencia, los directivos le dan una valoración de 3,68 puntos.

Se pueden apreciar mayores discrepancias en las actividades “ejercer funciones administrativas” y “conocer y aplicar el código de convivencia”, actividades a las cuales son los directivos los que les dan mayor puntaje en relación a la frecuencia con la que son desarrolladas.

**TABLA N° 26**

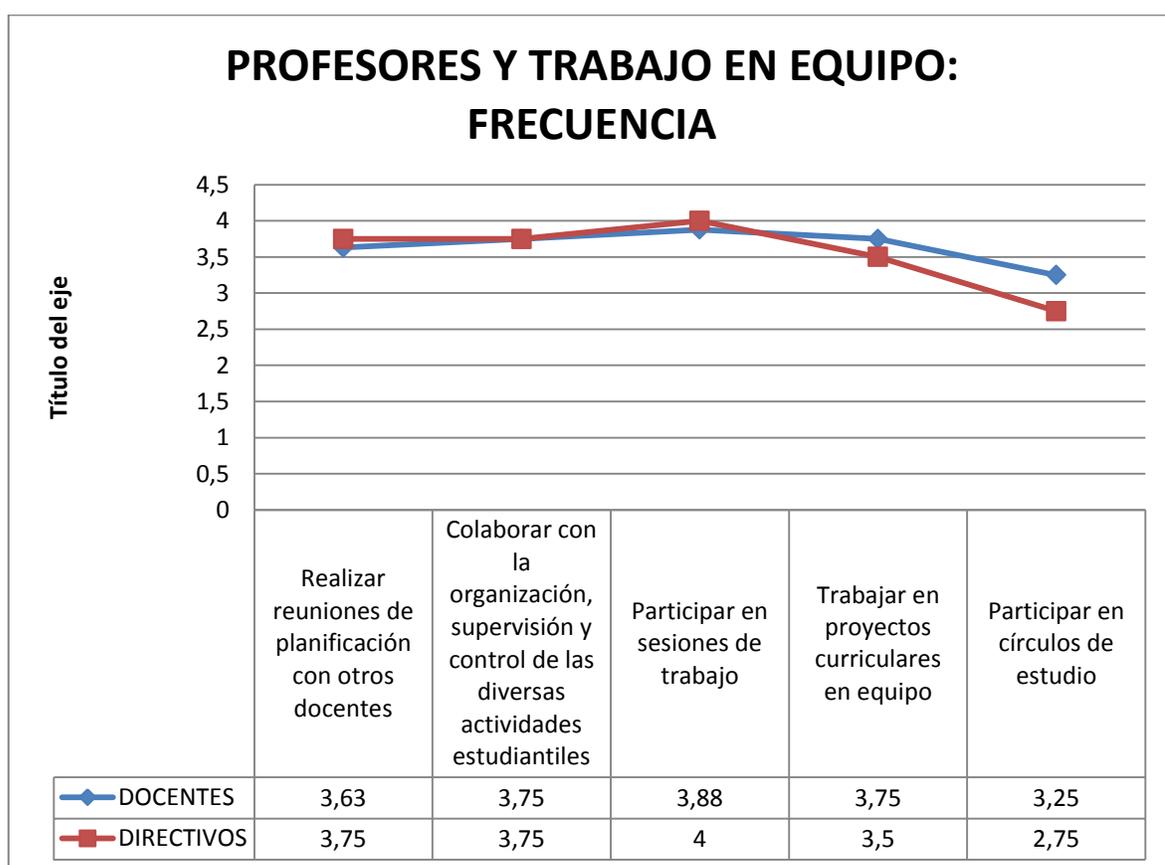


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 26 Encuesta a titulados - Directivos

Dentro de las tareas englobadas en la interacción profesores, padres de familia y comunidad, el promedio en frecuencia es de 3,51 según los profesores y 3,65 según los directivos. Nuevamente apreciamos que la valoración es superior según los directivos. Las actividades que según los directivos se realizan con una mayor frecuencia que la declarada por los docentes son “colaborar en programas de desarrollo comunitario”, “promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes”, “interactuar con los padres de familia tanto dentro como fuera de la institución” e “intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados con los alumnos”

**TABLA N° 27**

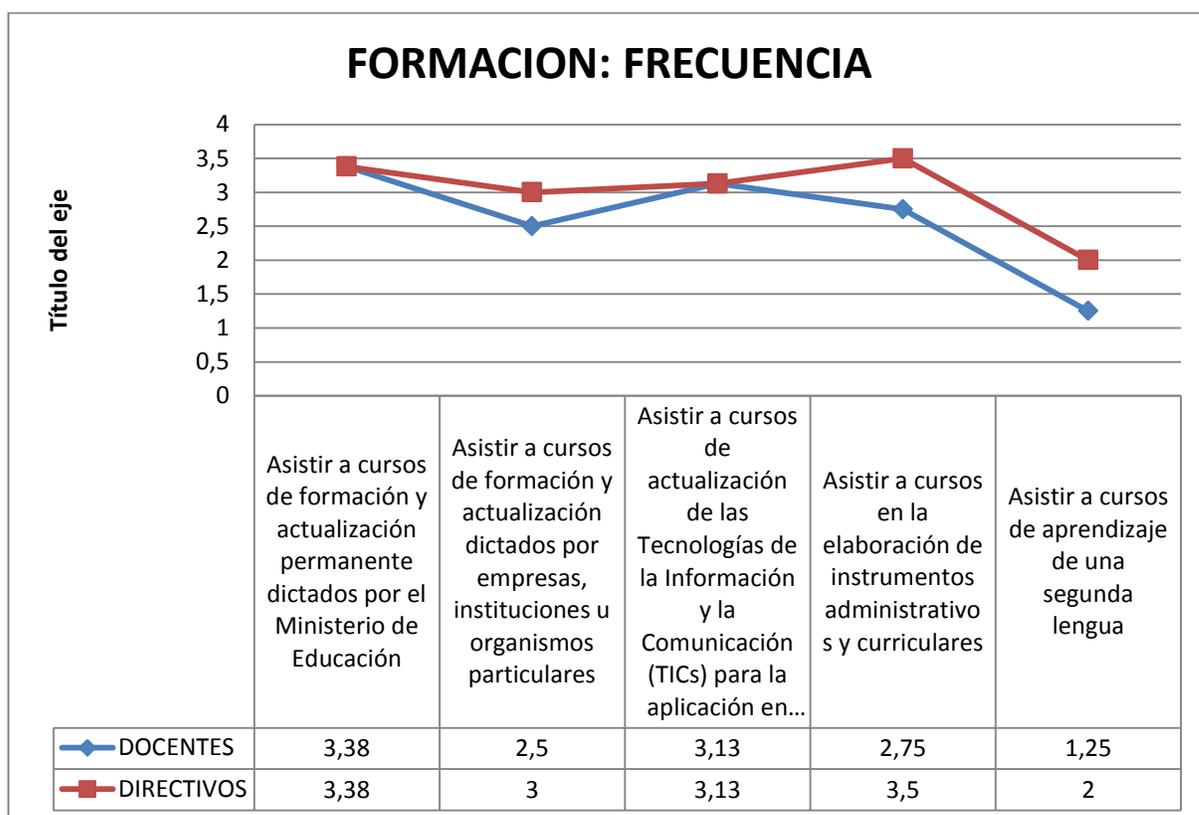


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 27 Encuesta a titulados - Directivos

La frecuencia en relación al trabajo en equipo de los profesores alcanza un promedio de 3,65 según los docentes y 3,55 según los directivos. La actividad en la que se encuentra la mayor discrepancia en términos de frecuencia es la referida a la “participación en círculos de estudio”, actividad que para los docentes se desarrolla con mayor frecuencia que la percibida por parte de los directivos

**TABLA N° 28**



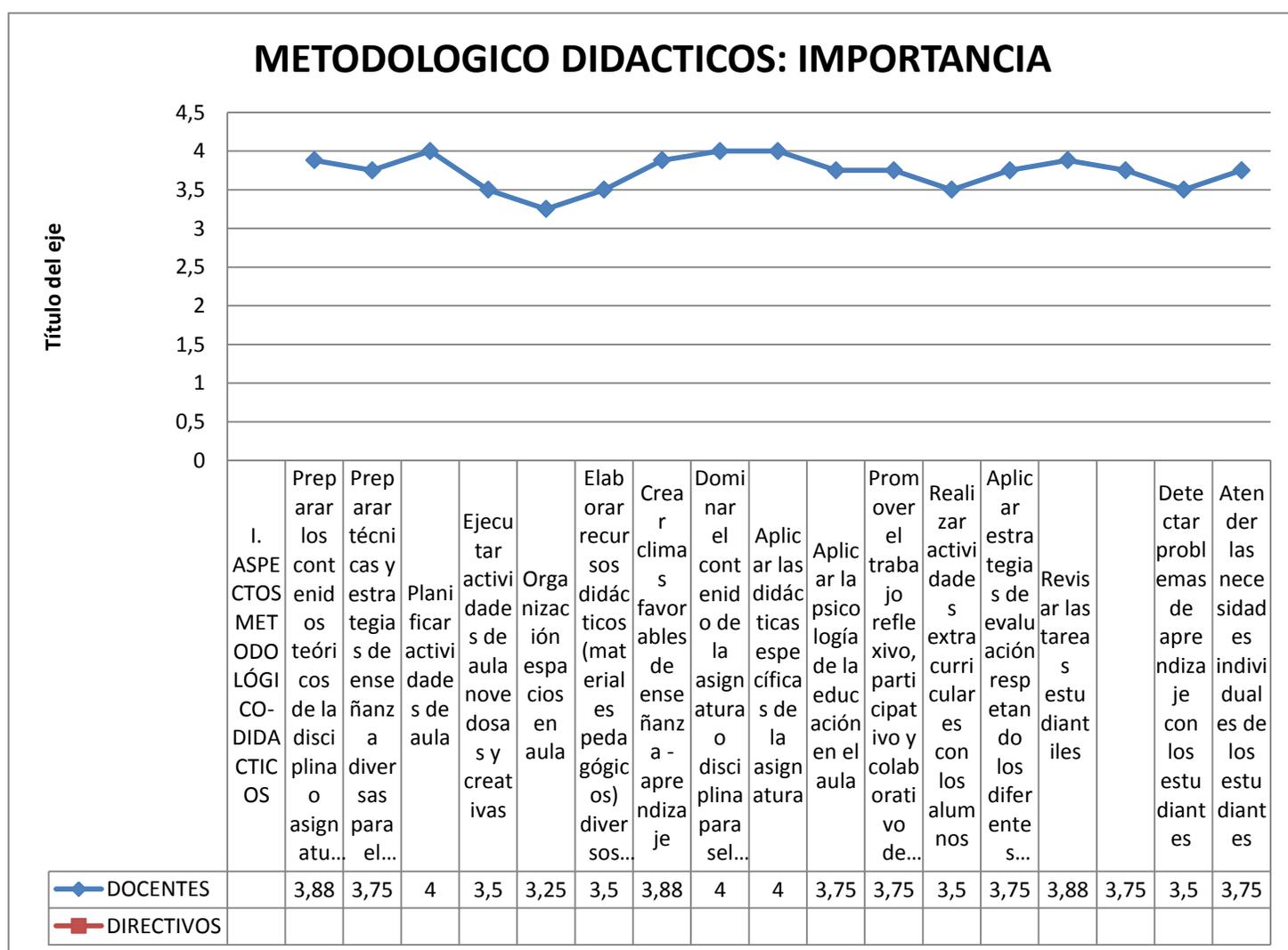
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 28 Encuesta a titulados - Directivos

Las actividades contenidas en el ámbito de formación, han sido valoradas con 2,60 puntos por parte de los docentes y 3 puntos por parte de los directivos. Este ámbito es el de más baja valoración en relación a los anteriormente descritos y la tendencia es hacia una mayor valoración por parte de los directivos que por parte de los propios docentes. Las actividades que presentan mayores distancias sobre la valoración, en términos de

frecuencia de la realización del tarea, son el “asistir a cursos de formación y actualización brindados por empresas, instituciones u organismos particulares”, el “asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares” y el “asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua”; todas estas actividades se desarrollan con una mayor frecuencia según el criterio de los directivos en relación al criterio de los docentes.

**TABLA N° 29**

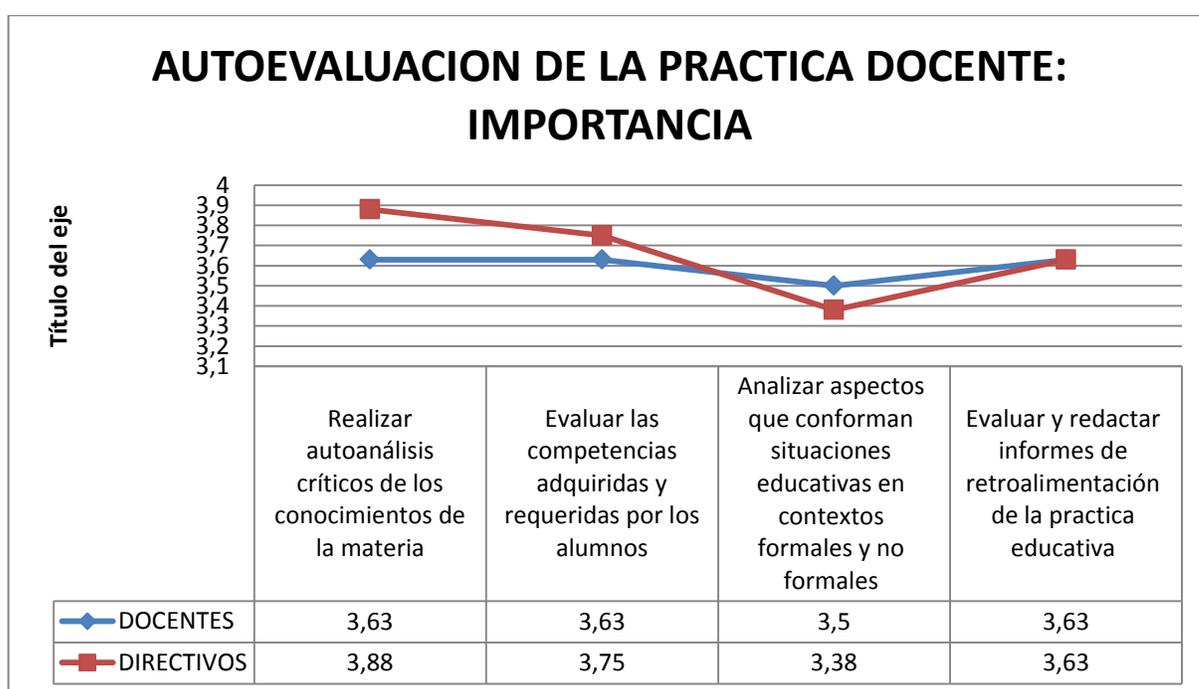


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 29 Encuesta a titulados - Directivos

El segundo aspecto a ser valorado dentro de cada uno de los ámbitos es el nivel de importancia que le otorgan tanto docentes como directivos a las tareas docentes. Dentro del ámbito metodológico – didáctico, se puede apreciar que tanto docentes como directivos le otorgan prácticamente el mismo nivel de importancia a las actividades contempladas dentro de este ámbito pues el promedio asignado por parte de los docentes es de 3,71 puntos mientras que los directivos le otorgan una valoración promedio de 3,74 puntos.

**TABLA N° 30**

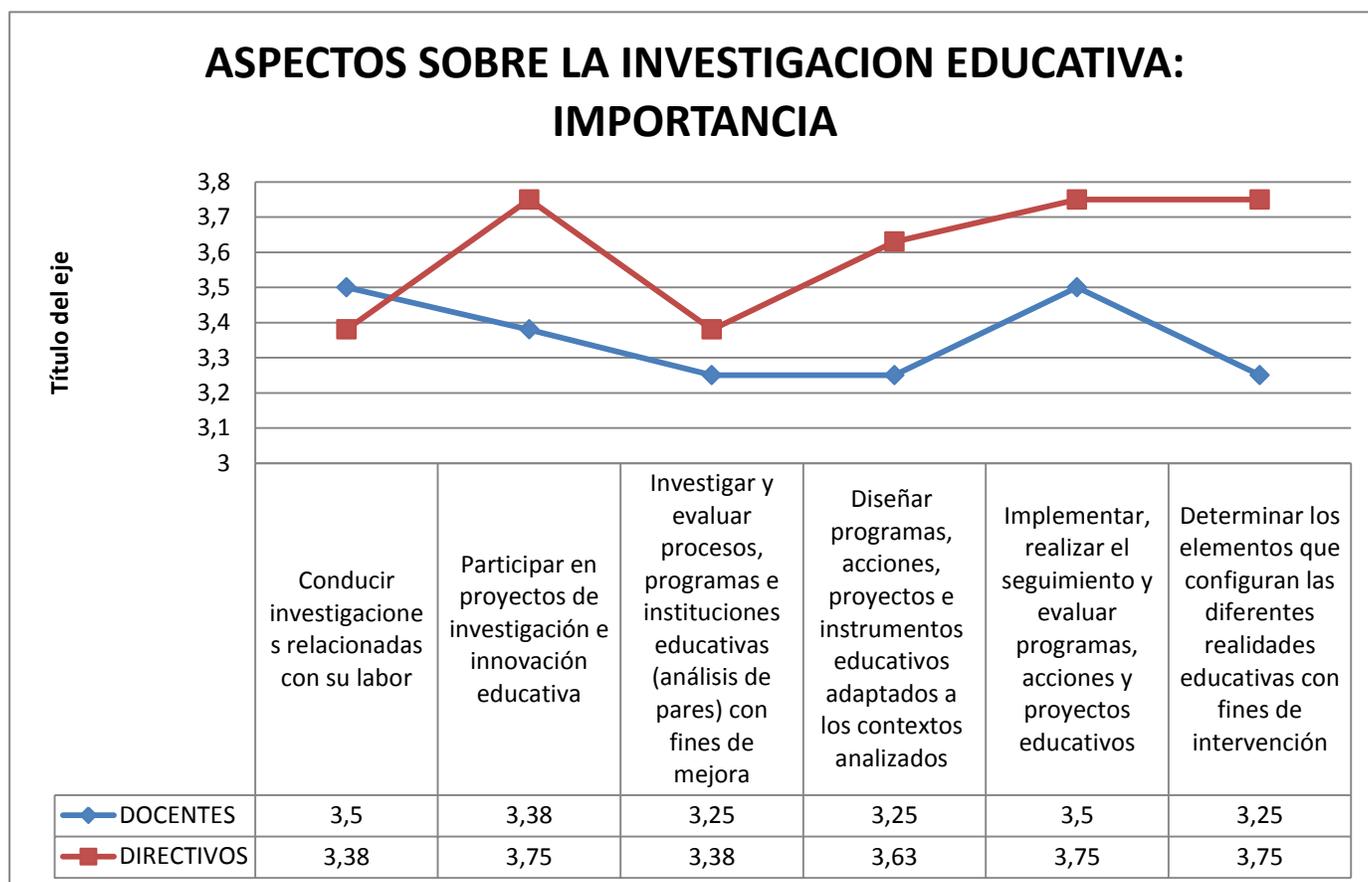


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 30 Encuesta a titulados - Directivos

La importancia de las actividades dentro de la autoevaluación de la práctica docente muestra una tendencia similar a la analizada anteriormente, es decir que existe prácticamente la misma percepción entre los directivos y los docentes, pues los primeros le otorgan un promedio de 3,56 puntos mientras que para los segundos la valoración es de 3,59. La mayor diferencia se puede notar en la actividad “realizar autoanálisis crítico de la materia” la cual sería más importante según el criterio de los directivos que el de los docentes.

**TABLA N° 31**



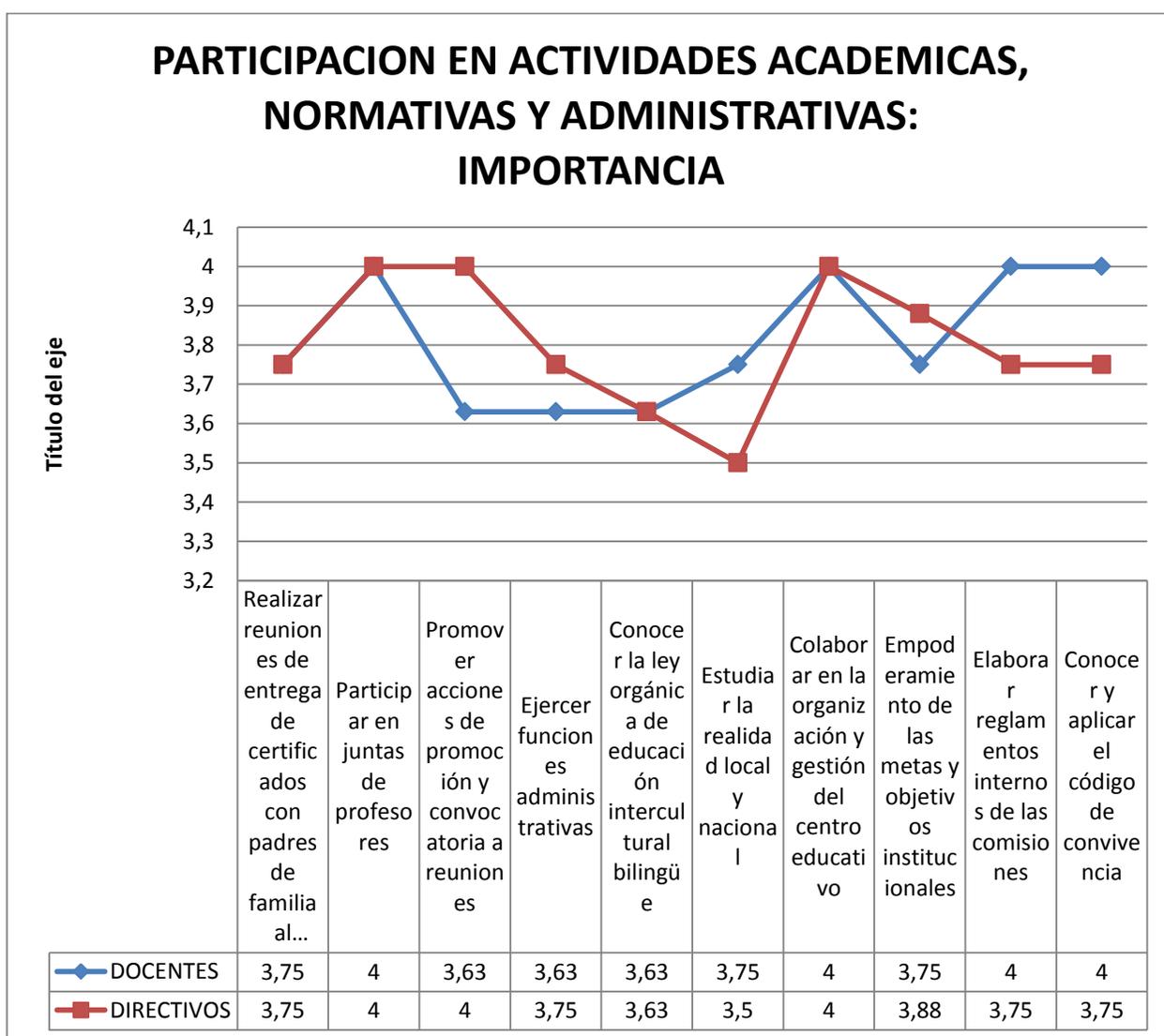
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 31 Encuesta a titulados - Directivos

En relación a las actividades de la investigación educativa, la tendencia muestra que éstas tendrían mayor importancia según la percepción de los directivos que la de los

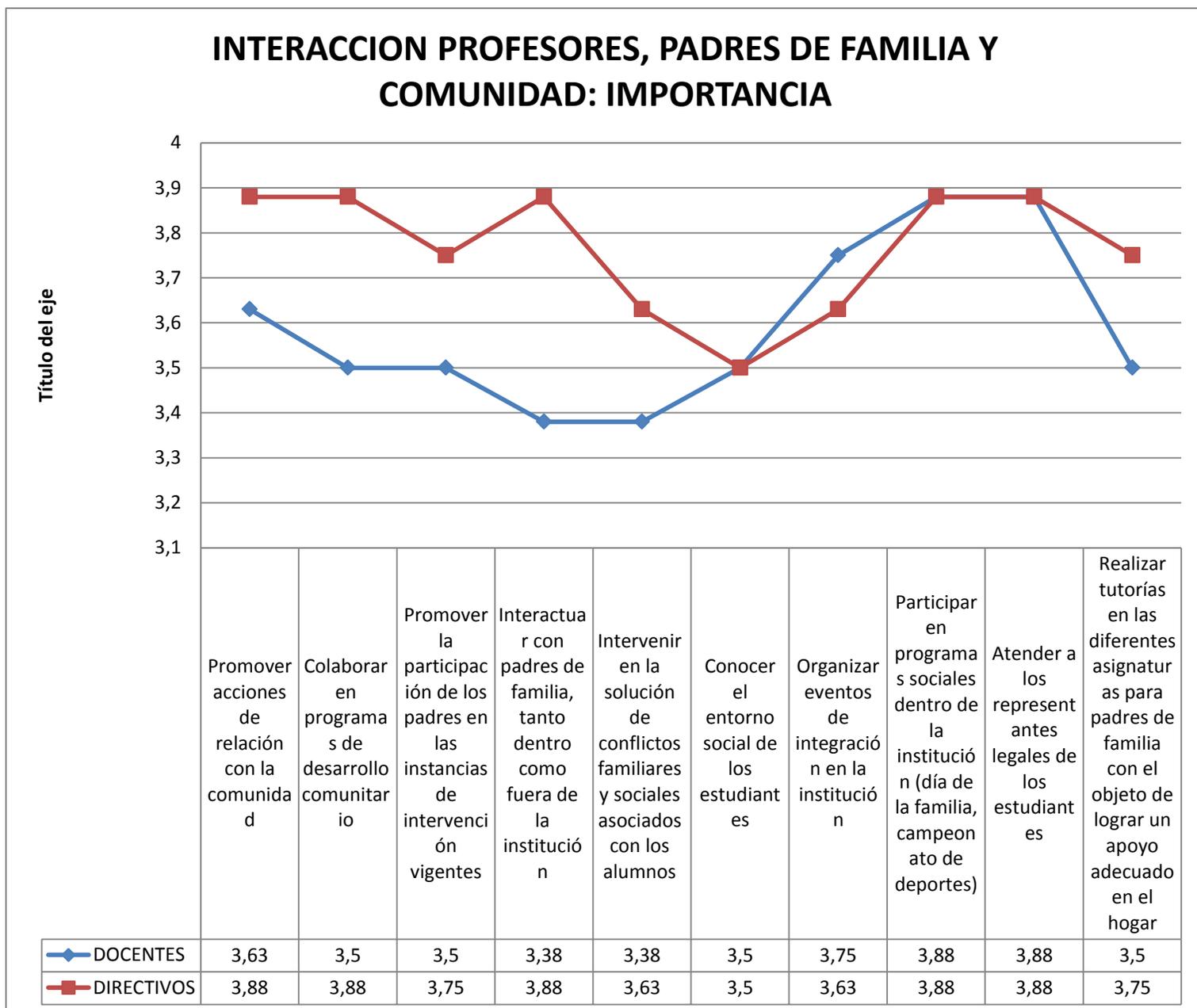
docentes; de hecho los directivos le dan una valoración promedio de 3,60 puntos mientras que para los docentes la valoración asignada es de 3,35 puntos promedio. Las actividades en las que existen mayores diferencias en la apreciación sobre la importancia son “participar en proyectos de investigación educativa” y “diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados” ; a estas actividades los directivos le dan una mayor valoración que los docentes en términos de importancia.

**TABLA N° 32**



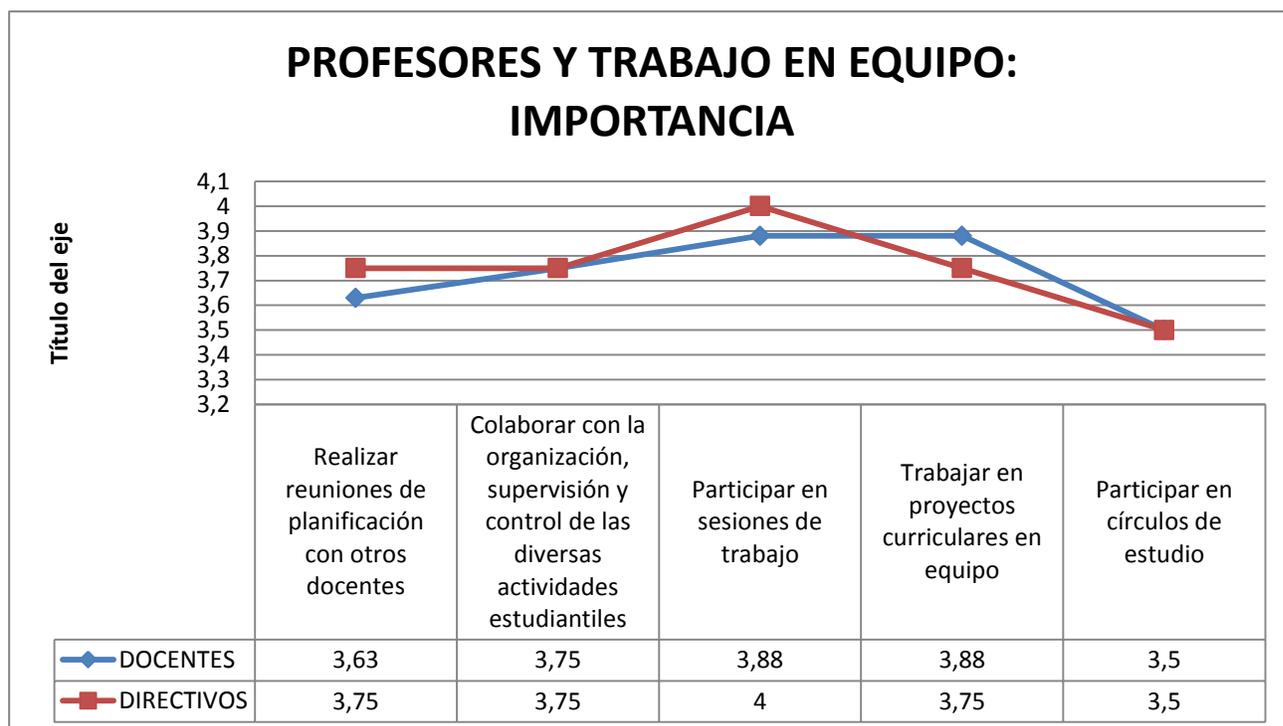
La importancia de las actividades en el ámbito de participar en actividades académicas, normativas y administrativas mantiene la misma valoración tanto para docentes como para directivos, para los primeros la valoración promedio es de 3,81 puntos y para los segundos la valoración es de 3,81 puntos. La mayor diferencia de criterios se ubica para la actividad “promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones” que según los directivos reviste mayor importancia que la asignada por la percepción de los docentes.

**TABLA N° 33**



Con respecto a la importancia de las actividades contenidas en la interacción profesores, padres de familia y comunidad; la valoración desde la percepción de los docentes es de 3,59 puntos mientras que los directivos le asignan una valoración de 3,76 puntos. Según los directivos las actividades que revisten una mayor importancia, en relación a la percepción de los docentes, son el “promover acciones de relación con la comunidad” e “interactuar con los padres de familia tanto dentro como fuera de la institución”

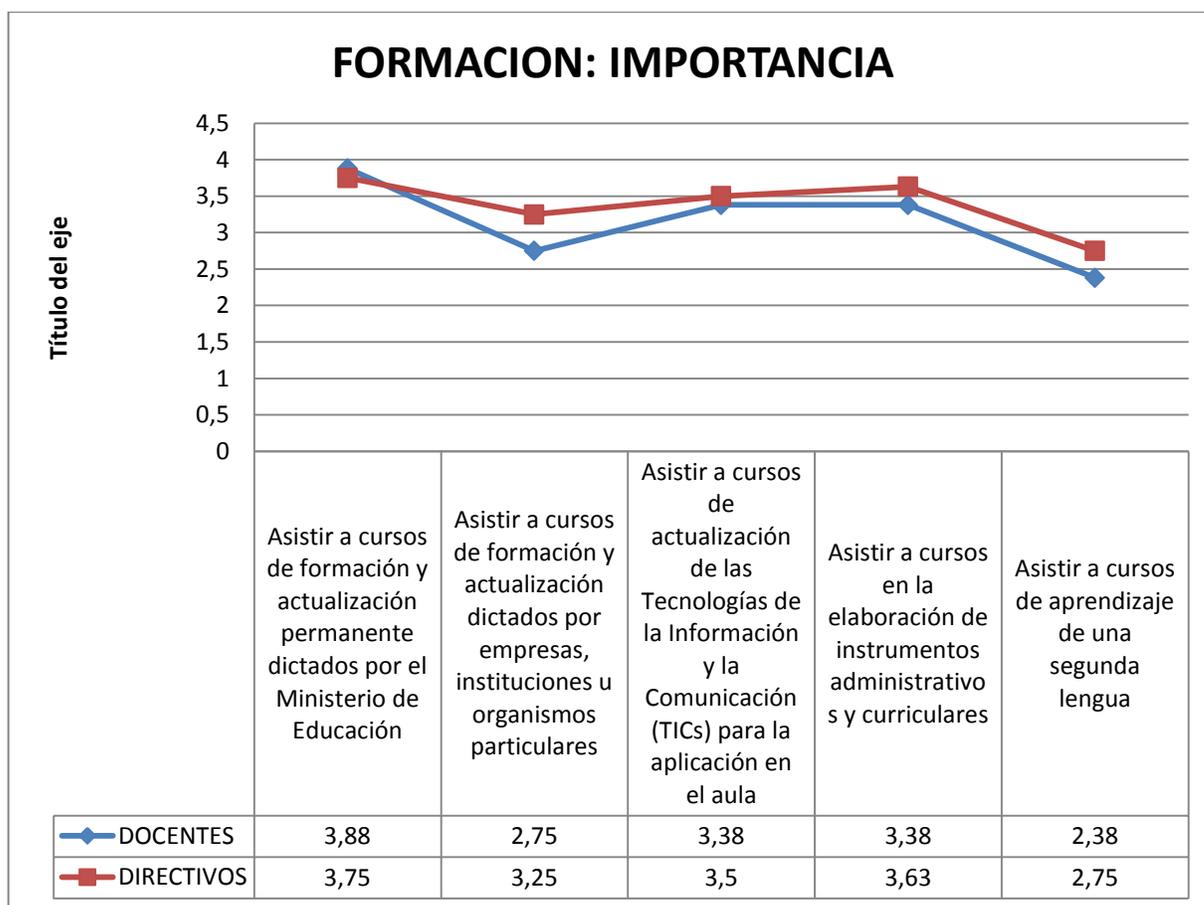
**TABLA N° 34**



Las actividades englobadas dentro del ámbito profesores y trabajo en equipo son valoradas, en términos de importancia, con 3,73 puntos por parte de los docentes y 3,75 puntos por parte de los directivos. El “realizar reuniones de planificación con otros docentes” constituye la actividad en la que se puede apreciar una mayor distancia en

percepción entre docentes y directivos siendo mayor la valoración otorgada por parte de los segundos.

**TABLA N° 35**



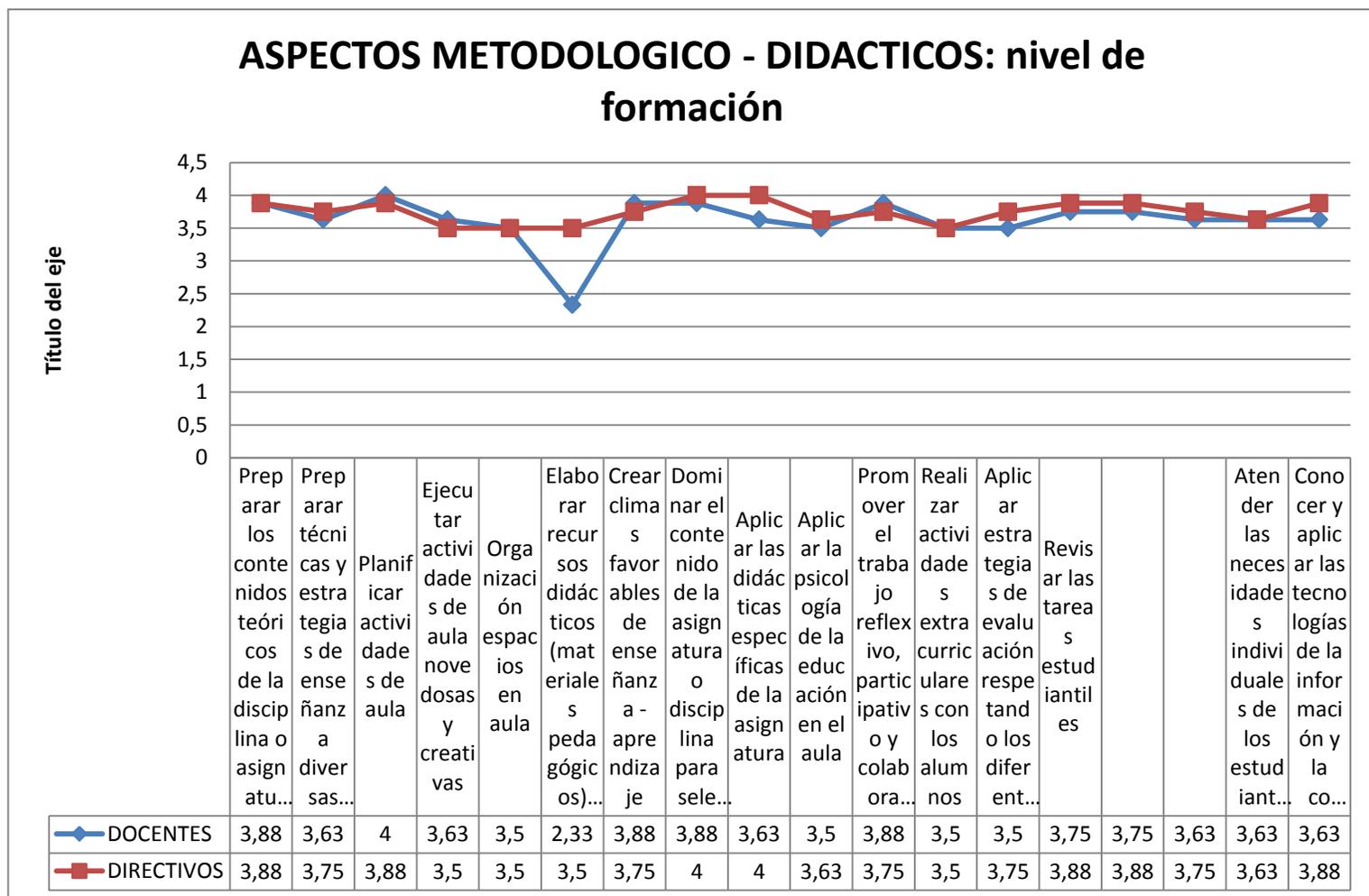
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 35 Encuesta a titulados - Directivos

La importancia de la formación es valorada con 3,15 puntos promedio por parte de los docentes y 3,38 puntos promedio por parte de los directivos. Como puede apreciarse, la valoración que le dan los directivos en términos de importancia es mayor a la que le dan los docentes. Las mayores diferencias se concentran en torno a las actividades “asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos

particulares” y “asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua” las cuales tienen mayor valoración por parte de los directivos que por parte de los docentes

**TABLA N° 36**



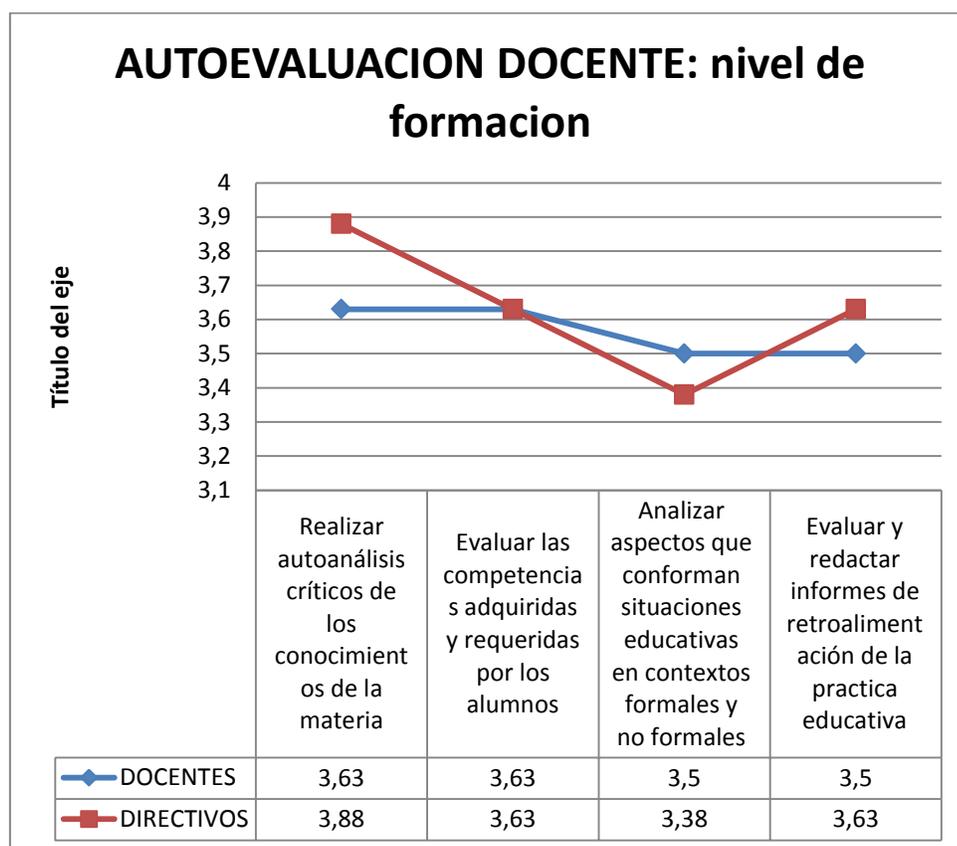
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 36 Encuesta a titulados – Directivos

El tercer aspecto a evaluar es la percepción sobre el nivel de formación requerido para el desempeño de las tareas docentes. En este sentido, el nivel de formación para el desarrollo de las tareas contenidas dentro de los aspectos metodológicos – didácticos

tiene una valoración de 3,62 por parte de los docentes y 3,74 por parte de los directivos. La actividad en la que se aprecia una mayor discrepancia es en la “elaborar recursos didácticos”, actividad que requiere un mayor nivel de formación desde la perspectiva de los directivos que desde la perspectiva de los docentes.

**TABLA N° 37**

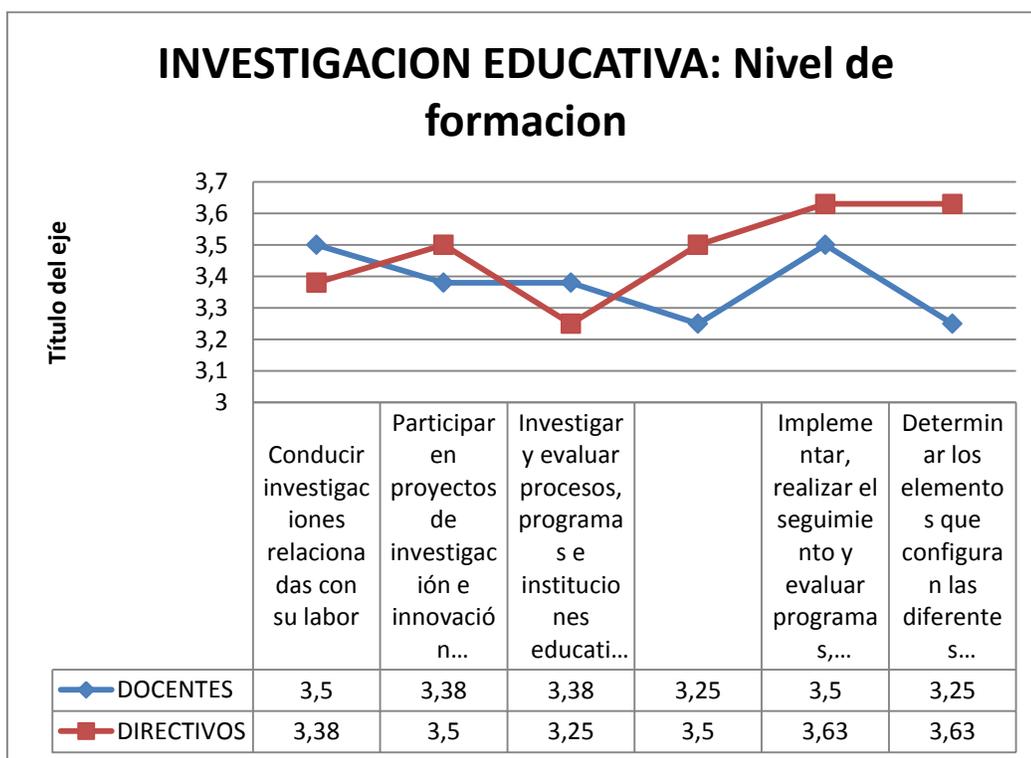


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento3 37 Encuesta a titulados - Directivos

El nivel de formación requerido para las tareas de la autoevaluación docente es calificado con 3,56 puntos por los docentes y 3,63 puntos por los directivos. La actividad en la que existe la mayor diferencia sobre la percepción en relación al nivel de formación requerido es la de “realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia”, a ésta lo directivos le asignan un puntaje mayor que los docentes.

**TABLA N° 38**

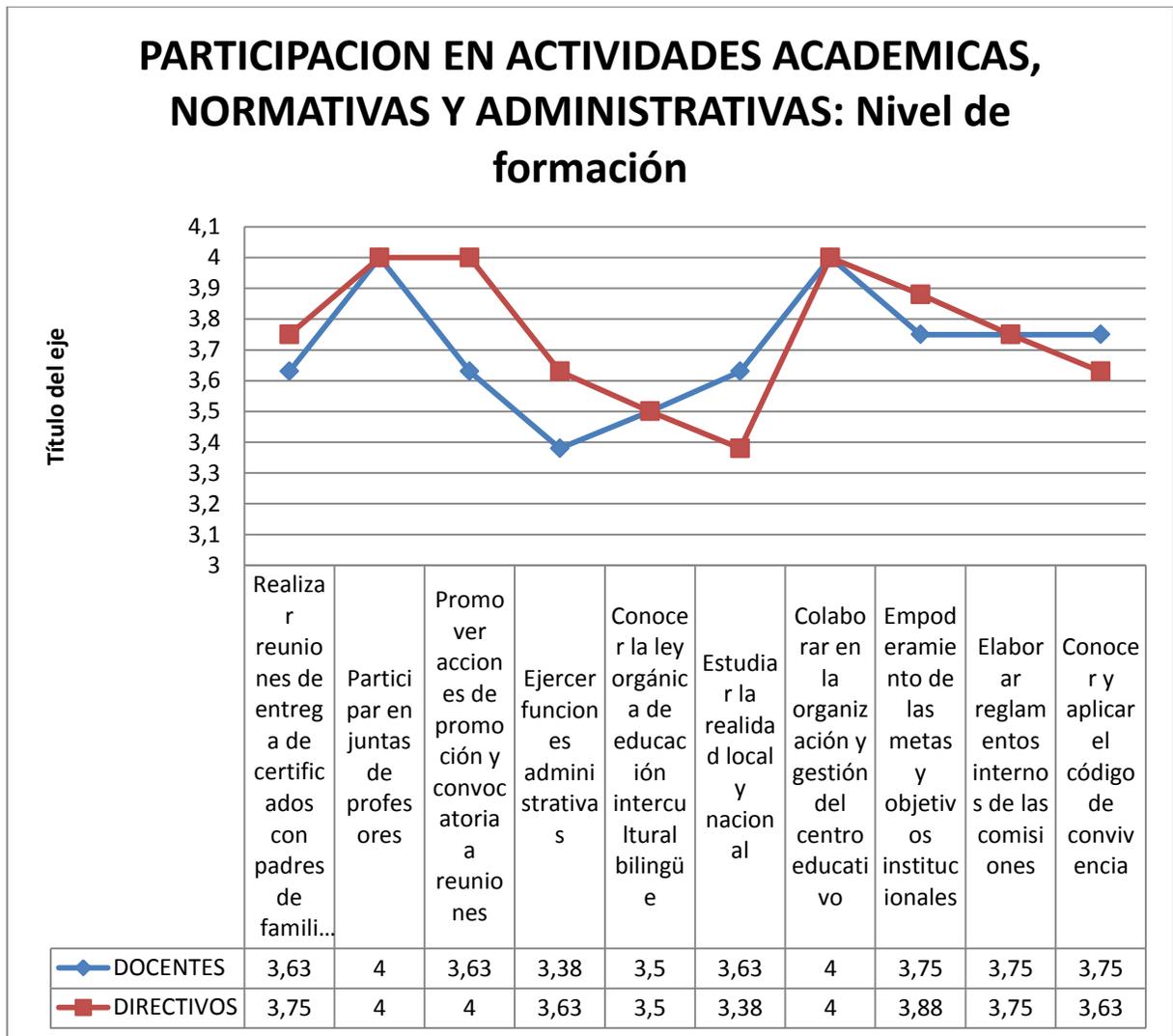


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 38 Encuesta a titulados - Directivos

Dentro de la investigación educativa, encontramos que el nivel de formación, desde la percepción de los docentes, es de 3,38 puntos en promedio, en tanto que el asignado por los directivos es de 3,48 puntos promedio. El “diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados” y el “determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” se aprecian como las actividades más valoradas por parte de los directivos en relación a los docentes.

**TABLA N° 39**



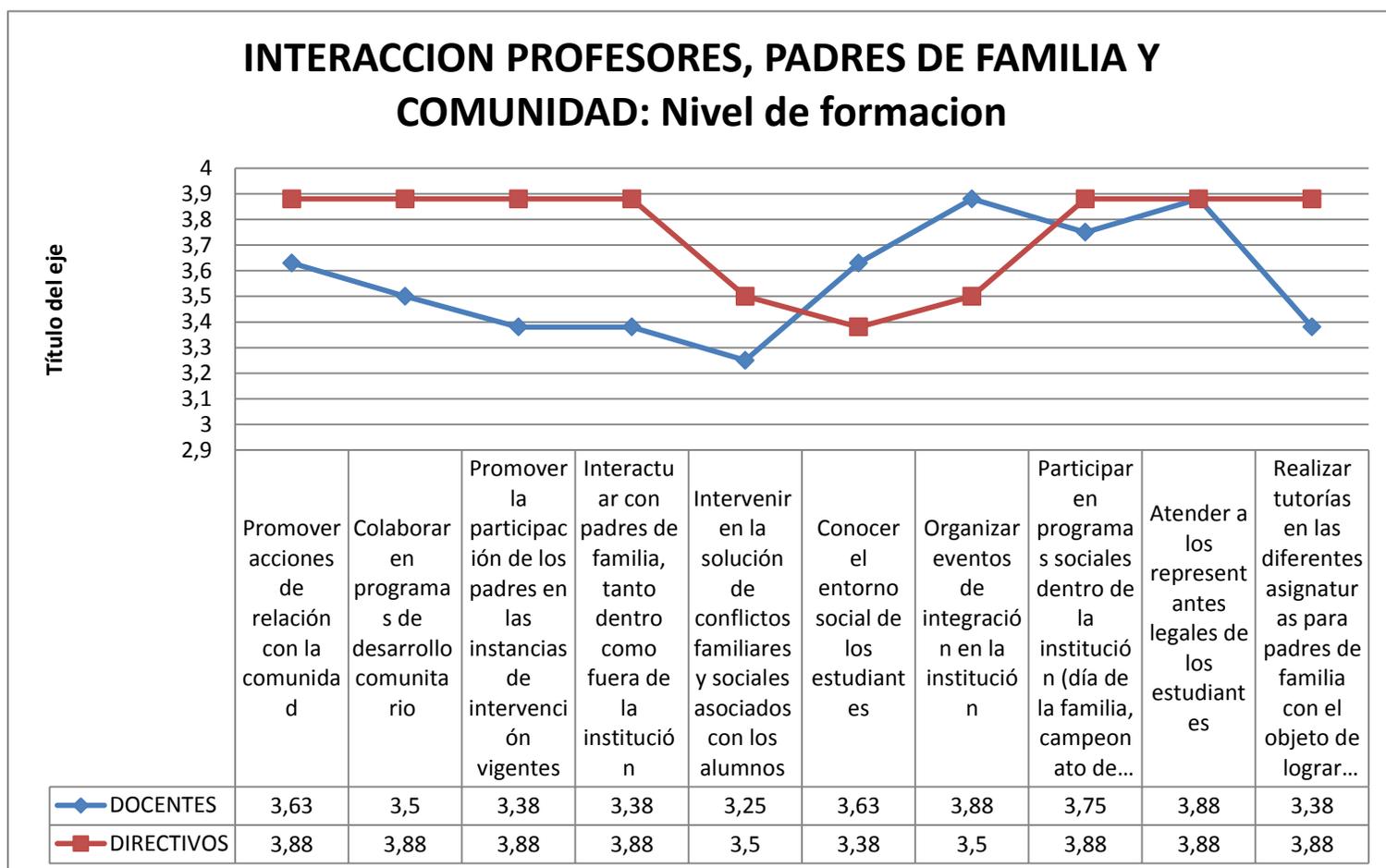
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 39 Encuesta a titulados - Directivos

El nivel de formación para la participación en actividades académicas, normativas y administrativas guarda similitud en la valoración promedio que le asignan tanto los docentes como los administrativos. Para los primeros, la valoración es de 3,70 y para la

segunda la valoración es de 3,75 puntos promedio. Las mayores diferencias las podemos encontrar en torno a la actividad “ejercer funciones administrativas” en donde la valoración es mayor por parte de los directivos en relación a los docentes, mientras que en la actividad “estudiar la realidad local y nacional” presenta una mayor valoración por parte de los docentes en relación a la otorgada por los directivos.

**TABLA N° 39**



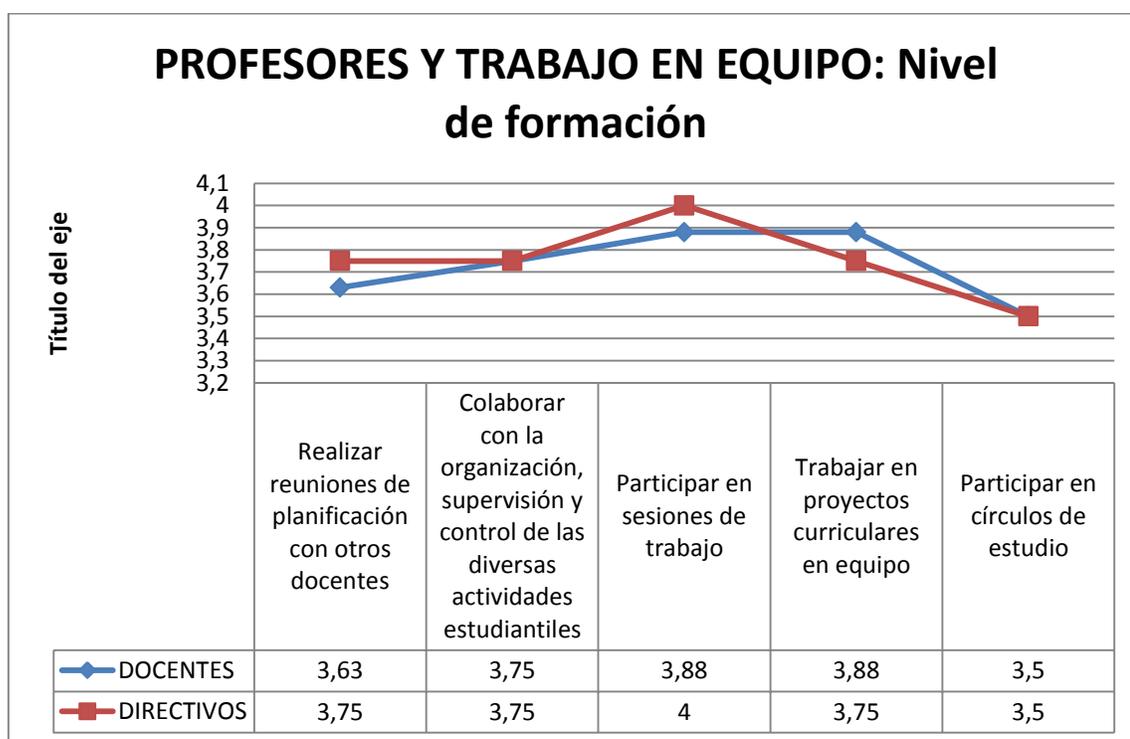
Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 39 Encuesta a titulados – Directivos

Las actividades englobadas dentro del ámbito interacción profesores, padres de familia y comunidad, demandan una formación mayor desde el punto de vista de los directivos que desde el punto de vista de los docentes. Para los directivos, el promedio en nivel de formación que requieren las actividades en este ámbito es de 3,75 puntos y para los docentes es de 3,56 puntos. Las actividades “promover la participación de los padres en

las instancias de intervención vigentes”, “interactuar con los padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución” y “realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia” son aquellas en las que los directivos consideran que se requiere un mayor nivel de formación en relación a la percepción sobre el nivel de formación que le asignan los docentes a estas actividades. En contraposición, las actividades “conocer el entorno social de los estudiantes” y “organizar eventos de integración en la institución” son las actividades a las cuales los docentes le asignan un mayor puntaje que los directivos en términos de requerimientos de nivel de formación

**TABLA N° 40**

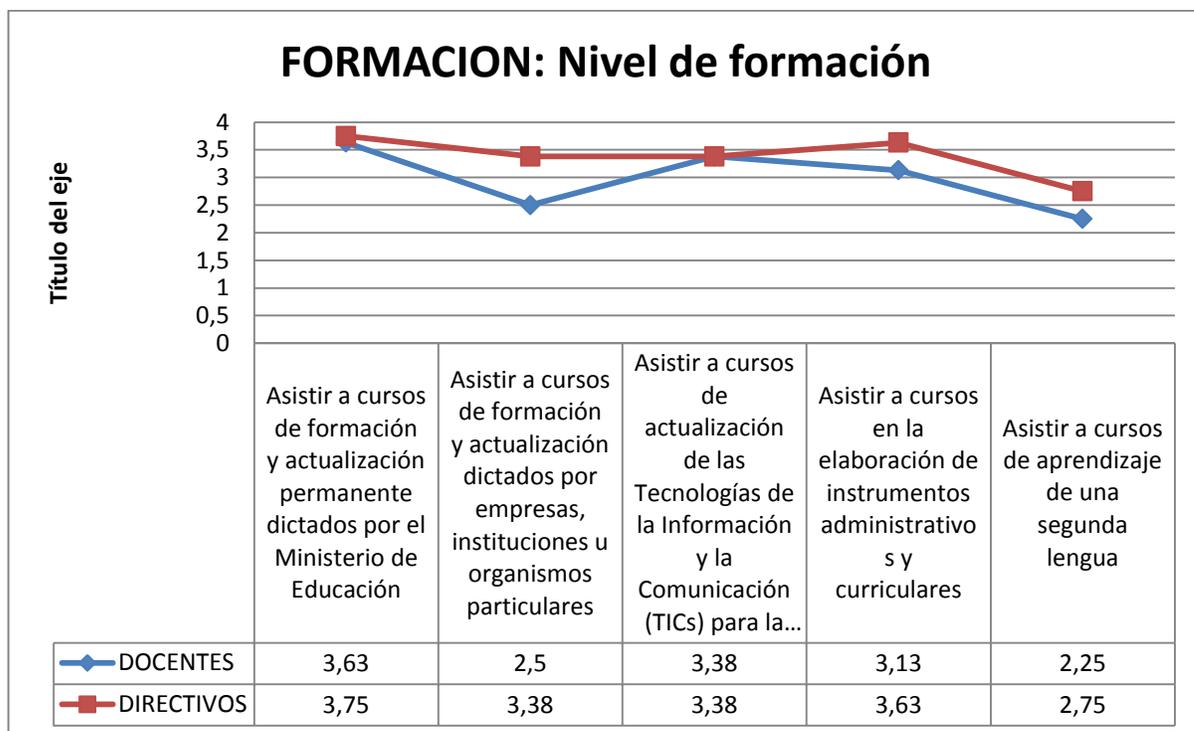


Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 40 Encuesta a titulados - Directivos

En el ámbito de profesores y trabajo en equipo, los promedios de valoración de esta actividad en términos del nivel de formación que demanda su desarrollo son prácticamente las mismas pues según los docentes la valoración promedio es de 3,73 puntos en tanto que para los directivos es de 3,75 puntos promedio. La mayor diferencia gira en torno a la actividad “trabajar en proyectos curriculares en equipo”

**TABLA N° 41**



Elaboración: Freddy Guamán A

Fuente: Instrumento 41 Encuesta a titulados - Directivos

En las tareas del ámbito de formación, que mantienen la tendencia de menor valoración a lo largo de todo el análisis, los docentes las califican con 2,98 puntos promedio mientras que los directivos las califican con 3,38 puntos promedio. La actividad que muestra una mayor distancia en percepción sobre el nivel de formación es la de “asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares”, a esta actividad los docentes la señalan como una actividad que demanda menor nivel de formación lo que se contrapone con la percepción de los directivos.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

- La investigación realizada con los docentes titulados ha dejado una gran experiencia positiva y un aprendizaje notable, para seguir estudiando estos casos que no son aislados ya que son parte de la realidad en la que vivimos, llegando a obtener las siguientes conclusiones:
- Los titulados investigados (8) se encuentran ejerciendo su profesión en diferentes establecimientos educativos de la provincia del Azuay (7) y Loja (1).
- El resultado de la investigación nos indica claramente que la totalidad de los titulados no están cursando pregrado ni postgrado.
- La mayoría de los investigados son de sexo femenino, reflejando así que la tendencia a ser maestros son las mujeres.
- La licenciatura les ha dado prestigio social y también económico.
- En lo referente a los aspectos metodológicos existen falencias en la elaboración de recursos didácticos.
- En la autoevaluación de la práctica docente no existen deficiencias.

- En la investigación educativa el “Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención” es la macro actividad que con menor frecuencia se realiza.
- Participación en actividades académicas, normativas y administrativas, la interacción profesores, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo no tiene problema alguno están dentro de los parámetros establecidos.
- En el campo de la formación es en donde se refleja la falencia de los titulados, solo asisten a los cursos que dicta el Ministerio de Educación, no se han preocupado por asistir o participar en otros, especialmente los cursos de Inglés.
- Los directores entrevistados se encuentran satisfechos con los docentes que laboran en las instituciones que tienen a su cargo.
- Los directivos han visto en los titulados el respeto, la sinceridad, el compañerismo que comparten, y esto es lo que quieren de todos los docentes que llegan a sus instituciones.

## 5.2 Recomendaciones

- A partir de esta investigación realizada la UTPPL haga un seguimiento de los titulados para saber sus necesidades, en lo laboral, académico, formativo.
- Que la UTPPL de cursos de formación en áreas en las que se ha notado las deficiencias en esta investigación como es: el inglés, Tics.
- El trabajo realizado de investigación en todo el país sirva como un plan piloto para el resto de universidades para que se intervenga en la propuesta educativa.
- Dar a conocer todos los resultados al finalizar esta investigación y se comparta con otras universidades la realidad de los educadores.
- La Universidad Tecnica Particular de Loja firme convenios con instituciones educativas del país, de esta manera el titulado tendra un trabajo seguro y digno.

## 6. PROPUESTA

En base a los resultados de la investigación de campo se propone a la universidad UTPL, que se incorpore a su programa de estudios cursos de capacitación en el área de inglés, para los docentes titulados en la mención de Licenciatura de Ciencias de la educación, a través de una planificación anual, dirigida por parte de la Escuela de Ciencias de la Educación de la universidad, ya que los docentes no disponen de una correcta aplicación de un segundo idioma, por tanto la propuesta es" **El aprendizaje de una segunda lengua como parte de la formación integral del docente titulado**"

### 6.1 Justificación

La educación siempre se encuentra en el centro del debate cuando de estrategias de desarrollo se trata. Diversos estudios orientados a explicar las ventajas competitivas de los diferentes países, coinciden en señalar que el nivel de desarrollo tiene relación directa con el nivel de educación de los países, es decir, que a mayores niveles de educación y formación, mayores niveles de desarrollo y mejor calidad de vida.

Los docentes son actores centrales del sistema educativo. De hecho, la calidad de la educación depende, en gran medida, de la calidad de los docentes lo que pone de manifiesto que los recursos materiales, si bien es cierto son importantes, constituyen un elemento complementario en el desempeño del sistema educativo.

En la lógica de la sociedad de la información y del conocimiento, la competencia de aprendizaje para toda la vida es requisito fundamental que potencia las capacidades de empleabilidad. Esta misma lógica funciona para quienes ejercen la docencia, no obstante,

en el caso de los maestros no se trata solamente de mantener la condición de empleabilidad, el compromiso va mucho más allá en la medida que el profesor es el responsable del acompañamiento a los estudiantes en la apropiación positiva y efectiva de una realidad en la cual el individuo sea capaz de potenciar sus capacidades y multiplicar sus oportunidades. En este sentido, la educación es el motor del cambio social y el docente el facilitador de dicho cambio, un facilitador cuya delicada tarea requiere de una profunda vocación y una muy alta y exigente formación y capacitación.

En los resultados de la presente investigación, encontramos que las tareas contempladas dentro de los aspectos metodológico – didácticos; autoevaluación de la práctica docente; investigación educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción profesores, padres de familia y comunidad; y profesores y trabajo en equipo obtuvieron, en promedio, una valoración de 3 puntos de los 4 posibles en relación a la frecuencia, importancia y nivel de formación. En relación al ámbito de formación, la valoración obtenida ha sido la más baja de entre todos los ámbitos, siendo esta de dos puntos, lo cual significa que tanto los docentes como los directivos le atribuyen bajos niveles de frecuencia, importancia y nivel de formación para la ejecución de la tarea.

Cuando analizamos las razones que motivan el hecho de que la formación sea uno de los ámbitos menos valorados, se encuentra, la deficiencia en la formación en áreas como son las de segunda lengua, en especial el inglés.

Los docentes asisten especialmente a las jornadas de capacitación organizadas por el Ministerio de Educación ya que constituyen obligación y requisito pero cabe recalcar que al área del inglés no le consideran prioritario ya que para un docente el área antes mencionada no se convierte en un requisito previo al ingreso al magisterio. También se puede apreciar que la asistencia a cursos de aprendizaje de otro idioma es la última opción considerada en términos de capacitación.

Siendo la formación y capacitación uno de los pilares de la investigación e innovación educativa, resulta fundamental integrar en una lógica de efectiva formación y capacitación

a los docentes, la cual supere las limitaciones actuales y motive a los maestros a integrarse en la misma.

A través del presente proyecto de "Formulación y ejecución de un plan de capacitación anual de una segunda lengua (inglés), en los ámbitos teórico – práctico impartido por la Escuela de Ciencias de la Educación, mención Inglés, de la universidad, UTPL. Se sugiere la ejecución de dicha propuesta en cada uno de los establecimientos que se han sido objeto de estudio

## **6.2 OBJETIVOS**

### **a) Objetivo general**

Formar y capacitar a los docentes en aspectos como: metodológico-didáctico, tecnologías de información y de la comunicación, administrativos y curriculares. Concientizar y propender a cursos de una segunda lengua (inglés).

### **b) Objetivos específicos**

- Realizar un análisis de las actuales tendencias de la educación, su pertinencia y concordancia para la aplicación en el actual contexto y modelo educativo.
- Levantar un inventario de requerimientos de capacitación docente acorde a las competencias mínimas requeridas y funciones desarrolladas.
- Desarrollar una propuesta de capacitación que detalle los contenidos, tiempos, destrezas a adquirir por parte de los estudiantes, y métodos de evaluación y seguimiento
- Implementar la propuesta de capacitación

- Realizar el seguimiento a la implementación de los aprendizajes y destrezas adquiridas en el proceso de capacitación

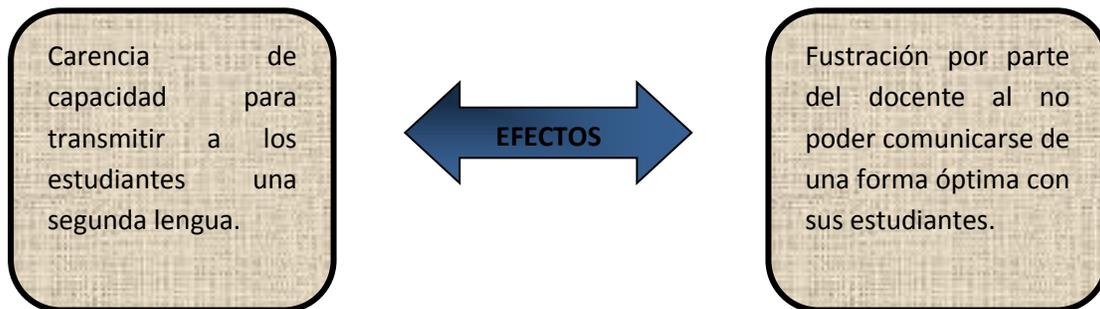
### 6.3 Metodología: Matriz de Marco Lógico

#### 6.3.1 Análisis de Involucrados

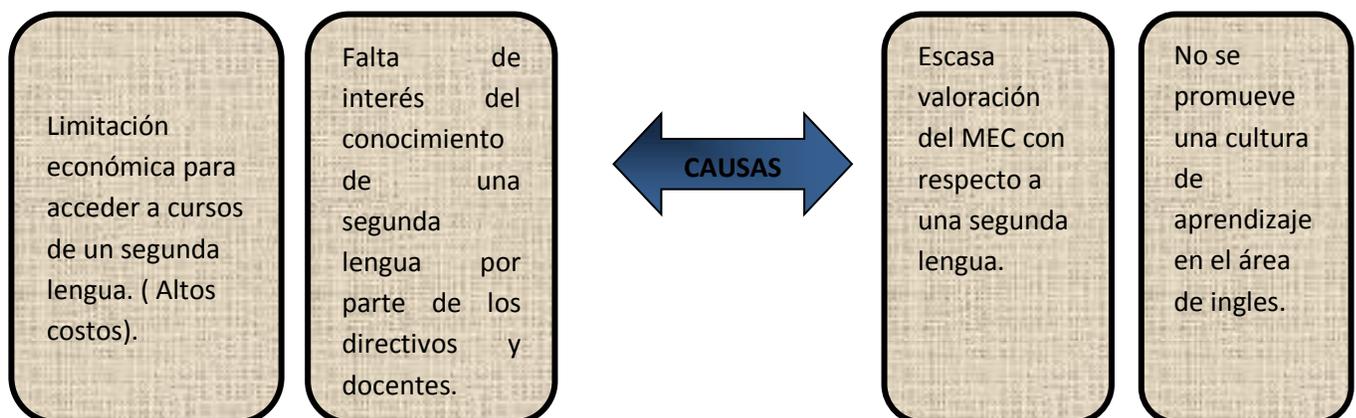
GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>PROFESORES</b>	Falta de motivación por parte del docente a realizar cursos de capacitación en la comunicación de una segunda lengua, como parte de su formación integral.	Concientizar y realizar seguimiento a los titulados en el quinquenio 2007-2012, por la UTPL, incentivando a acceder a cursos de una segunda lengua del inglés.	Bajo intereres de los docentes a seguir estos cursos de capacitación por los costos y porque no es un requisito para incursionar en el Magisterio.
<b>DIRECTIVOS</b>	Carecen de tener un dominio en la lengua del ingles, a pesar de manifestar estar en cargos directivos y representar al establecimiento.	Convenio por parte de la UTPL, con el Ministerio de Educacion a llevar programas de capacitación en una segunda lengua.	Falta de innovación en los directivos porque ostentan cargos altos y se creen autosuficientes.

Elaboración: Freddy Guamán A.

### 6.3.2 Análisis de Problema



**DESCONOCIMIENTO DE UNA SEGUNDA LENGUA ES UN LIMITANTE EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE**



### 6.3.3 Análisis de objetivos

Mejoramiento continuo de la calidad educativa del docente – directivo.

Alto desarrollo y formación del capital humano.

Incremento de competitividad en el mercado laboral.



**DOCENTES Y DIRECTIVOS SE CAPACITEN EN EL AREA DE UNA SEGUNDA LENGUA.**

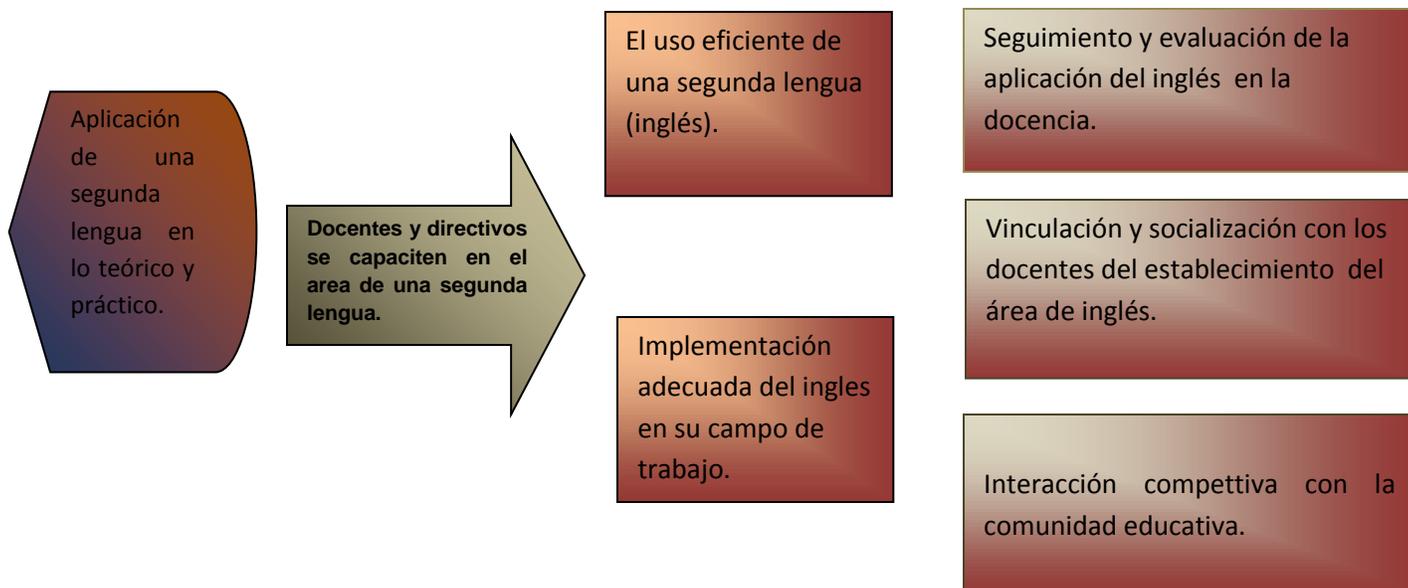
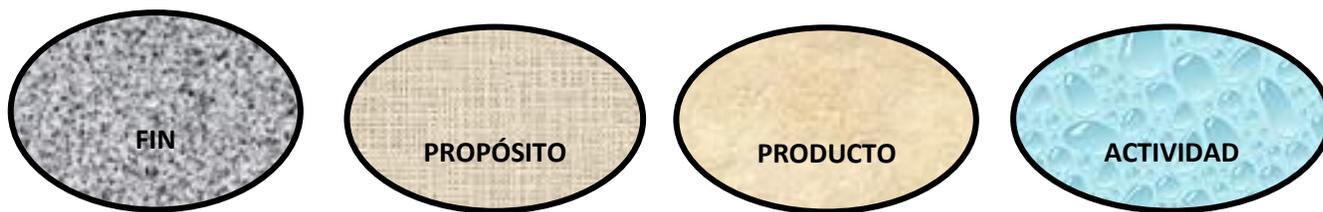


Impulsando a la utilización de las TICs, que posee la UTPL.

A través de talleres, cursos del ingles. Dictados por la universidad.

Concienciar a los docentes y directivos de en la importancia de la educación de una segunda lengua.

### 6.3.4 Análisis de Estrategias



## 6.4 Plan de Acción (etapa de planificación)

### 6.4.1 Matriz de marco lógico

		<b>INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>RESUMEN NARRATIVO</b>	<p>La formación y capacitación es un proceso fundamental para el ejercicio de la docencia. La calidad de la educación depende en gran medida de la calidad de la formación de los docentes. Se ha evidenciado que la formación en el área de inglés que es el grupo de tareas menos desarrolladas por los docentes y ello se puede explicar debido a la percepción que tienen los docentes a los altos costos de acceder a estos cursos.</p>	<p>Los docentes luego de haber asistido a los cursos de una segunda lengua (inglés), podrán interactuar de manera que no serán excluidos del resto de docentes de las diferentes áreas de los establecimientos.</p>	<p>A través de un seguimiento por parte de de la universidad UTPL.</p>	<p>La educación continuará siendo política de Estado</p>
<b>FIN</b>	<p>Mejoramiento de la calidad educativa</p>	<p>Al finalizar el primer año, los docentes habrán implementado innovaciones en el ejercicio cotidiano de la docencia.</p>	<p>Desarrollo de nuevos recursos pedagógicos para el ejercicio de la docencia.</p>	

<b>PROPOSITO</b>	Docentes y directivos se capaciten en el area de una segunda lengua.	Al finalizar el primer año de la capacitación, a los docentes habrán sido capacitados en temas de investigación e innovación educativa en el área de inglés.	Docentes que han obtenido su certificación de asistencia y aprobación del programa de capacitación.
<b>COMPONENTES - RESULTADOS</b>	Plan de capacitación teórico - práctica acorde a los requerimientos y contextos.	Al finalizar el año de los cursos de capacitación, se contará con docentes formados en el área de inglés.	A través de evaluaciones.
	Seguimiento y evaluación de los resultados de la capacitación.	Al finalizar el primer año de los talleres, los docentes serán evaluados entorno a la capacitación recibida.	Reporte de evaluaciones de los docentes y sus prácticas luego de haberse desarrollado en la capacitación.
<b>ACTIVIDADES</b>	Pruebas de diagnóstico para identificar a que nivel se asignaria al docente.	Análisis de las pruebas de diagnostico para la formulación de temas, contenidos, cronogramas y evaluación .	500,00
	Convenios con organizaciones no gubernamentales.	Para reducir costos de los talleres a dictarse.	120,00
	Desarrollo del curso a docentes – directivos.	Cronograma de actividades del curso.	11.520,00
	Desarrollo de jornadas de seguimiento y evaluación de la capacitación .	Logística de visitas a docentes para seguimiento.	500,00
		<b>TOTAL</b>	<b>12.540,00</b>

Elaboración: Freddy Guamán A.

## 6.5 Resultados Esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Cursos de capacitación teórico – práctica acorde a los requerimientos de los docentes y directivos	Al finalizar el año de la capacitación en los cursos de inglés, la universidad UTPL evaluará el grado de aprendizaje de los docentes.	Contar con el personal idóneo del área de inglés para dictar los cursos teórico – práctico.	A través de la asistencia y evaluaciones teórico-prácticas por parte de docentes recibirán la capacitación	El presupuesto asignado para instructores es de \$ 500,00 mensual, financiados por la UTPL.	Enero-Diciembre de 2015
Implementación de la propuesta de capacitación de talleres de inglés.	Al finalizar el año de implementación a los docentes, se realizará la entrega de una certificación al mérito de los talleres dados.	Verificación y control de asistencia previo a la entrega de certificación.	Presentación de informes de la culminación de la capacitación de los cursos, por parte de los directivos de la UTPL.	Presentación de informes de la culminación del taller será de \$300.00.	Diciembre de 2015.

Elaboración: Freddy Guamán A.

## 6.6 BIBLIOGRAFIA DE LA PROPUESTA

Muñoz Carmen (2009) Segundas lenguas, Adquisición en el aula. Recuperado de <http://genos-140.adam.es/documents/text6-Martinez.pdf>

## 7. Bibliografía de Síntesis

Agencia de evaluación de la calidad y acreditación, ANECA (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización. Recuperado de [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)

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

Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y las profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89.pdf>

Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>

Bailanta, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/>

Guzmán, E., Martín del Campo, S. (2013). Caracterización de la relación familia – escuela y sus implicaciones en la interacción psicopedagógica. Recuperado de [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r\\_24/nr\\_541/a\\_7571/7571.pdf](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_24/nr_541/a_7571/7571.pdf)

León, M. (2013). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado de [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Valle,+L.+M.+\(2006\).+J%C3%B3venes+y+mercado+de+trabajo+en+el+Ecuador.+Flacso+Sede+E](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dQByZLahwV4C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Valle,+L.+M.+(2006).+J%C3%B3venes+y+mercado+de+trabajo+en+el+Ecuador.+Flacso+Sede+E)

cuador.&ots=ABZHvOzBav&sig=KVxeqs8QqlykG2zQJzH1Vuo2ptw#v=onepage&q&f=fals  
e

Meller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado de <http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf>

Ministerio de Educación (2013). Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>

Sánchez, M., Pesquero, E. (2002). La importancia de la formación en el proceso de inserción laboral de los maestros. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0202120141A/16657>

## 8. ANEXOS

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

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

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















**B. INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE DEL PROFESIONAL DE EDUCACIÓN  
GENERAL BÁSICA DE LA UTPL**

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

El inventario de tareas y actividades que se presenta a continuación es un compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de Educación General Básica.

Por favor, responda este inventario realizando un análisis de las actividades y tareas que usted realiza y del nivel de formación obtenido en la UTPL para la ejecución de dichas tareas.

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

**FRECUENCIA** número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.

**IMPORTANCIA DE LA TAREA:** La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.

**NIVEL DE FORMACIÓN** que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN

4 MUCHO O ALTO

3 BASTANTE

2 POCO

1 NADA

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

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

1	Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
---	----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

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



#### **Anexo 4: Entrevista semiestructurada directivos**

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

## Anexo 5: Evidencias fotográficas



Entrevista realizada a la Lcda. Carmen Jakeline Cullquipuma Mora, directora y docente de la escuela pluridocente “José Ortiz Díaz” del Caserío Pata del Cantón Nabón Provincia del Azuay.



Encuesta a la madre Lida Solís directora de la “Unidad Educativa María Mazarello” en el cantón Sigüig Provincia del Azuay.



Encuesta con Sor Luz América Cusi Sacancela docente de la “Unidad Educativa María Mazarelo” del Cantón Sigsig Provincia del Azuay.



Encuesta realizada a la Lcda. María del Cisne Días Cuenca, en el Colegio” Miguel Moreno Ordoñez”, localidad parroquia de San Joaquín Cantón Cuenca.



Encuesta y entrevista que se realizó al Dr. Javier Abad, rector del Colegio “Miguel Moreno Ordoñez”.



Encuesta a la Lcda. Mónica Dolores Domínguez Lata, docente de la Escuela” Ricardo Muñoz Chávez”, en la ciudad de Cuenca parroquia Totoracocha.



Entrevista y encuesta realizada a la Lcda. Isabel Luna directora de la Escuela “Ricardo Muñoz Chávez”.



Entrevista al Lcdo. José Enrique Dota, coordinador y docente de la Unidad Educativa “Ángel Pastrana”, esta encuesta se realizó en La provincia de Loja cantón Saraguro parroquia Sumaypambaa.



Encuesta a la Lcda. Lourdes Nancy Duchi Ochoa docente de la Escuela pluridocente "Hortensia Moscoso" de la parroquia Tarqui localidad Chilcatotora.



Entrevista y encuesta realizada al Lcdo. Jhony Segarra director de la Escuela pluridocente "Hortencia Moscoso".



Encuesta al Lcdo. Alberto Fernando Durán Fajardo docente de la Unidad Educativa  
“Victor Gerardo Aguilar”



Encuesta a la Lcda. Tania Beatriz Durán Fajardo docente de la Escuela “Alfredo  
Humberto Mora” de la Parroquia rural de Llaoco del Cantón Cuenca, escuela pluridocente.



Entrevista y encuesta a la Magister Sonia Cazorla directora de la Escuela “Alfredo Humberto Mora”.