



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

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EN EDUCACIÓN INFANTIL

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la  
Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación  
Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja de la ciudad de  
Cuenca, provincia Azuay, en el año lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Guartán Serrano, Sara Edita

DIRECTOR: Herrera Solórzano, Mónica Cleotilde, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

2013

## CERTIFICACIÓN

Mgs.

Mónica Herrera Solórzano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

### CERTIFICA:

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

Loja, septiembre de 2013

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Guartán Serrano Sara Edita, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Autora: Guartán Serrano, Sara Edita

Cédula: 010349733-5

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de fin de titulación lo dedico con mucho cariño a mi familia, en especial a mi esposo Kléver, a mis hijas Kathya y Valeria, a mi papi Carlos, a mis hermanos y a todos quienes me han apoyado de una u otra manera en todo el tiempo de mis estudios.

Sara

## **AGRADECIMIENTO:**

A Dios que me ha permitido concluir mi carrera y me ha concedido de su sabiduría.

Expreso mi agradecimiento a la UTPL por haberme permitido aprender en forma integral.

A la Escuela de Educación Infantil por la orientación en los estudios.

Al Cuerpo Docente de la Escuela de Educación Infantil. En especial a la Directora de Educación Infantil Lcda. Luz Ivonne Zabaleta, a mi tutora, Mgs. Mónica Herrera, quienes me facilitaron con sus directrices y conocimientos en esta etapa de mi vida profesional.

A los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL quienes colaboraron para realizar la investigación de campo y a los Directivos por haberme abierto las puertas de la institución y brindarme las facilidades para realizar este trabajo.

Sara

## INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO:.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO .....	1
ABSTRACT .....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS) .....	8
2. METODOLOGÍA .....	30
2.1. Diseño de la investigación .....	30
2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	30
2.3. Preguntas de investigación.....	32
2.4. Contexto.....	32
2.5. Población y muestra .....	33
2.6. Recursos:.....	34
2.7. Procedimiento para la aplicación de los instrumentos .....	35
3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
3.1. Características de los titulados: individuales, académicas y laborales .....	36
3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.....	36
3.1.1.1. Ubicación geográfica .....	36
3.1.1.2. Edad.....	38
3.1.1.3. Sexo .....	39
3.1.2. Características académicas de los titulados .....	40
3.1.2.1. Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato .....	40
3.1.2.2. Tipo de Educación .....	41
3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura .....	42
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación .....	43
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 .....	43
3.1.3.2. Número de establecimientos en los que trabaja el titulado .....	43
3.1.3.3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral .....	44

3.1.3.4. Características del trabajo actual .....	45
6.2. Valoración docente de la profesión.....	47
6.2.1. Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	47
6.3. Satisfacción docente .....	47
6.4. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados .....	48
6.4.1. Aspecto metodológico – didáctico que desarrolla el titulado .....	50
6.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado .....	51
6.4.3. Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	51
6.4.4. Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado .....	52
6.4.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.....	52
6.4.6. Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.....	53
6.4.7. Actividades de formación que ejecuta el titulado.....	53
4. Conclusiones y Recomendaciones.....	54
4.1. Conclusiones .....	54
4.2. Recomendaciones .....	55
5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO .....	56
5.1. JUSTIFICACIÓN.....	56
5.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA .....	56
5.3. Metodología: Matriz del marco lógico .....	57
5.3.1. Análisis de Involucrados .....	57
5.3.2. Análisis de Problemas .....	58
5.3.3. Análisis de objetivos .....	58
5.3.4. Análisis de estrategias de solución.....	59
5.4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO .....	59
5.4.1. Matriz del marco lógico .....	59
5.5. Resultados esperados .....	61
5.6. Bibliografía de la propuesta .....	61
5.7. Anexos de la propuesta .....	62
6. BIBLIOGRAFÍA: .....	63
7. ANEXOS .....	68
Anexo 1. Fichas de contacto para titulados – empleadores .....	68
Anexo 2. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas .....	69
Anexo 3. Evidencias fotográficas .....	79

## RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Técnica Particular de Loja con años de experiencia en el ámbito educativo tiene como misión y visión institucional, ofertar profesionales con la posibilidad de planear y dirigir las instituciones educativas considerando que se encuentran inmersas en un mundo de grandes cambios científicos y tecnológicos en los diferentes campos del conocimiento.

La presente investigación se realizó en siete Instituciones Educativas de Educación General Básica, entre ellas: Escuela “Hipólito Mora”, “Quicud” “Instituto Sudamericano” “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva” “Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos” y “Municipio de Pucará”, de la ciudad de Cuenca. Para tal efecto se aplicó el muestreo aleatorio simple, que permitió detectar la muestra de 8 docentes y 7 directivos.

Los instrumentos aplicados fueron la encuesta, la observación y la entrevista, obteniendo como resultado un nivel de desempeño de docentes y directivos acorde a las necesidades de los estudiantes con ciertas deficiencias.

Por lo que se establece una propuesta, la cual aspira mejorar la práctica educativa en la Educación Básica de las diferentes Instituciones básicas investigadas, mediante la utilización de recursos didácticos, en los que participarán docentes y directivos.

Palabras clave: conocimientos, investigación, instrumentos, resultados, propuesta.



## ABSTRACT

The Technical University of Loja with years of experience and teacher education has the institutional mission and vision, offer professionals the opportunity to plan and direct educational institutions considering that they are immersed in a world of great scientific and technological changes in the different fields of knowledge. This research was conducted in seven Educational Institutions General Basic Education, including: School "Hipólito Mora", "Quicud" "South American Institute" "Angel Chavez Polivio" "Guadalupe Larriva" "City of Gualaceo" "Nicholas Sojos" and "Municipality of Pucará "of the city of Cuenca. For this purpose we applied the simple random sampling, which allowed to detect the sample of 8 teachers and 7 directors.

The instruments used were the survey, observation and interview, resulting in a level of performance of teachers and principals according to the needs of students with certain deficiencies.

For establishing a proposal, which aims to improve educational practice in basic education of different basic institutions investigated by the use of teaching resources, to be attended by teachers and principals.

Keywords: knowledge, research, tools, results, proposal.

## INTRODUCCIÓN

Los continuos cambios experimentados en el aula son cada vez mayores y más acelerados, por lo tanto, es necesaria la información periódica actualizada de los conocimientos, habilidades y destrezas que los empleadores y la sociedad exigen a los profesionales docentes en busca de una educación de calidad.

De ésta manera, el aporte de la UTPL a través de la Modalidad Abierta y a Distancia en el contexto nacional hace necesario obtener datos específicos de la contribución social económica, cultural aportada por sus titulados, así como necesidades de formación continua de los profesionales en las distintas áreas del conocimiento.

Un primer estudio realizado a los titulados en todas las menciones de Ciencias de la Educación en el periodo 2005-2010 realizó un primer paso y una fuente de información laboral y diagnóstico de necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación.

El presente estudio se considera una continuidad de la investigación, el objetivo general es realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Haciendo referencia a la investigación realizada en las diferentes instituciones educativas, se puede decir que un directivo de la institución, no estuvo de acuerdo en realizar la encuesta ya que se encontraba con arduo trabajo por cuanto tenía que entregar notas de exámenes finales, sin embargo posteriormente me permitió el acceso a la encuesta del docente, es por ello que la misma no está completa.

Este proceso es importante porque permitió determinar en qué medida se están cumpliendo las metas trazadas, detectar las fortalezas y debilidades y en base a aquello se presenta una propuesta de mejoramiento de la calidad, que busca optimizar el desempeño docente de la Educación General Básica y retroalimentar la práctica educativa mediante la activación y uso de recursos didácticos en el proceso de aprendizaje. Para los egresados obtener esta información a fin de llegar a conocer la realidad actual de la educación, permitirá identificar puntos fuertes y débiles en el desarrollo de sus competencias para la vida, y participar así de los procesos de mejoramiento continuo y evaluación en el aula y en la institución misma, servirá como instrumento que permita saber cuánto se aprendió para determinar las capacidades y

comportamientos como educadores, para reflexionar sobre la actitud y preparar al estudiante para la vida y la participación en la sociedad a la que pertenece.

Como estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja esta investigación me servirá en mi vida profesional, para identificar con certeza de lo que los estudiantes deben saber para reorientar, retroalimentar la práctica educativa y obviamente contribuir a la sociedad y al mejoramiento de la calidad de la educación.

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

El profesional docente, de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL., tiene que trabajar en función de los objetivos del Ministerio de Educación encaminados a participar en el proceso de cambio de la matriz básica y los propios de la universidad, sintetizados en lo espiritual y en el servicio a los más pobres y necesitados.

-Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.

Mediante la investigación se determinaron los requerimientos de capacitación y profesionalización a los Directivos de ocho instituciones a fin de que se implementen las mismas.

-Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y de los empleadores.

Plantear las líneas de relación y la actividad de los que egresamos de la UTPL, considerando también el enfoque de los empleadores.

-Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor del docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

A través de la investigación se determinó el nivel de ejecución de las labores docentes, desde el punto de vista personal y empresarial, encaminada a lograr interrelaciones constructivas y científicas.

-Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Fue de vital importancia el identificar las tareas de docentes desde su punto de vista y desde la óptica de los empleadores, a fin de armonizar criterios y de reforzar aspectos no contemplados o de mínima aplicación.

-Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Auscultamos en los docentes su nivel de preparación académica, que lo capacita para el ejercicio profesional en concordancia con los requerimientos de los empleadores.

-Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La propuesta de intervención educativa ha sido realizada y consta de dos partes principales: La primera en la que se determinan las necesidades docentes y científicas para los educadores y la segunda, dirigida a las autoridades a fin de que supervisen y evalúen la propuesta.

Estos objetivos permitieron establecer las características que deben tener docentes y directivos, pues ellos imparten sus conocimientos de forma eficaz logrando que el estudiante se sienta satisfecho con su aprendizaje significativo.

Al indagar cada uno de los requerimientos de los titulados y empleadores se puede indicar que los mismos poseen un currículum que demuestra su experiencia y capacitación constante.

La relación existente entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados es que existen profesionales capacitados en la labor docente y logran desarrollar actitudes fundamentales para el trabajo en equipo, el debate, el diálogo, la tolerancia y la búsqueda de acuerdos e Incorporar herramientas teóricas e instrumentales que habiliten para reflexionar e investigar sobre la propia experiencia pedagógica con la finalidad de mejorar la calidad del proceso y el impacto en la realidad social.

La mayoría de los docentes ejecutan su labor docente de acuerdo a su titulación y están en el ámbito educativo al que pertenecen.

La importancia que docentes y titulados le dan a su labor es de gran aceptación para sus estudiantes pero es necesario que se actualicen con la tecnología actual.

Existen algunos titulados que necesitan realizar más estudios como una maestría en su área pero por falta de tiempo o la distancia les impide iniciar esta carrera o están a la expectativa de lograr este objetivo.

Es necesario con todos estos antecedentes realizar una Propuesta de Intervención Educativa con la finalidad de capacitar a docentes y titulados en el área de las TICs ya que según los resultados obtenidos es primordial comenzar a innovar.

La estructura del presente informe comprende algunos apartados, los cuales se sintetizan a continuación:

**El resumen:** permite sintetizar los aspectos generales de la presente investigación, encaminada a determinar los avances científico-metodológicos que deben estar presentes en todos los establecimientos educativos del país y las carencias que se observan o determinan y que son necesarias para la sociedad del conocimiento en la cual nos desenvolvemos.

#### **Síntesis del material- bibliográfico artículos científicos.**

Se examinaron varios artículos científicos, entre los que se destacan debates sobre las competencias en la modernidad y en la universidad, enfocándolos como referentes del análisis de la realidad ecuatoriana; estudios de seguimiento, inserción, oportunidades de empleo, comparaciones del trabajo en toda Europa, relacionándolos con nuestro país; análisis sobre los estándares de calidad educativa ecuatoriana y, análisis sobre políticas educativas sobre el ser y hacer en educación y estrategias que favorezcan y mejoren el proceso de inserción laboral.

#### **Metodología.**

En este estudio no se utilizan variables por lo que es no experimental, sino exploratorio, porque se trata del análisis del clima docente. Esta consideración obliga a utilizar los siguientes métodos, el método descriptivo, con un enfoque analítico y sintético, el método inductivo y deductivo y el estadístico e instrumental, con encuestas a docentes y directivos, la entrevista a los empleadores y la observación directa de los ambientes escolares.

#### **Interpretación, análisis y discusión de resultados**

La investigación se realizó principalmente a través de la encuesta a titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, con 20 ítems para las características laborales del docente y 58 ítems del inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación Básica de la UTPL. Cada uno de estos ítems es

analizado por separado en la sección correspondiente y por apartados, obteniéndose como una conclusión general que en estos campos si bien no puede hablarse de deficiencias, pero sí de limitaciones, las cuales merecen recomendaciones basadas en la teoría y en la experiencia.

### **Conclusiones y recomendaciones**

En este apartado nos permite dar a conocer los aspectos más relevantes de la investigación realizada con los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja que trabajan en la provincia del Azuay.

A continuación queremos que esta lectura de Tesis sea una invitación y un aporte al desarrollo de la calidad educativa con el fin de promover nuevas construcciones de enseñanza y aprendizaje a los estudiantes.

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

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

Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009).

Según criterios de los estudiantes de nivel superior, la universidad no se encuentra capacitada para ofrecer a sus egresados una formación adecuada e integral que se adapte a los requerimientos de las empresas.

El problema del empleo juvenil, que ha asolado a las generaciones de jóvenes que se han ido incorporando al mercado de trabajo durante las últimas décadas, no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica, y la inflación de titulados ha tenido como efecto negativo el aumento de la precariedad laboral entre los poseedores de títulos de educación superior. Para esto se han diseñado reformas numerosas y puestas en práctica desde entonces, y parece que otras nuevas están poniéndose en marcha. El desafío al que se enfrentan dichas reformas es el de garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una correcta inserción en el mercado laboral.

Esto es, que exista una relación entre la enseñanza y lo que se le solicita en el puesto de trabajo.

El debate que se plantea entonces, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, competencias, concepto al que este trabajo hace referencia en detalle.

El sociólogo Castell, M. (1997) expone “que la era de la información que las nuevas tecnologías de la comunicación son la clave del progreso económico del nuevo capitalismo de redes y estar conectado a dichas redes transnacionales de creación de valor o no estarlo va a marcar la diferencia entre el progreso económico y la decadencia en marcha de exigentes y sofisticados sistemas de evaluación, acreditación y análisis de la transferencia de conocimientos”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Esta reflexión es una aproximación interesante a las actuales transformaciones socioeconómicas, en la que se exponen características de la revolución tecnológica en curso y se encuentra en el libro La ciudad informacional p. 19. (Castell, M. 1997)



Uno de los aspectos en los que las reformas de la enseñanza universitaria están haciendo en la actualidad hincapié es en la cuestión de las capacidades que los alumnos universitarios, como futuros trabajadores del conocimiento, deben adquirir, de modo que se han realizado importantes esfuerzos por definir cuáles son dichas capacidades, teniendo en cuenta la dificultad que tal tarea presenta al situarnos en un entorno muy dinámico.

Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión, son además susceptibles de transmisión por parte de las autoridades docentes, lo que permitiría contar con trabajadores bien formados. Su clasificación y medición serán así tareas fundamentales, encargadas a diversos organismos institucionales.

Así, es recurrente la opinión de que existe una importante desconexión entre las instituciones universitarias y el mundo del trabajo, que fundamentalmente se resume en términos de la distancia entre los requerimientos que éste demanda a los trabajadores y la preparación con que los titulados universitarios afrontan su entrada en el mismo. Esta idea se refuerza por la escasa comunicación que se ha venido dando típicamente entre ambas esferas.

La acción de la universidad no debe limitarse a la transmisión del saber; debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno. Se provee como un importante recurso la educación superior como base de la generación.

“La educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas”.

Para muchos de los egresados, el problema grave de varias carreras es que son muy generales y con una escasa orientación al mundo laboral.

Los titulados universitarios critican que parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría y proporcionar una formación real en sólo tres o cuatro asignaturas y sugieren que se les imparta asignaturas prácticas.

En lo que se refiere a las demandas de las empresas, principal fuente de empleo para los universitarios, desde el discurso de los propios empleadores se puede ver como principal objetivo: conocer de primera mano qué necesidades se plantean por parte de los empresarios españoles, respecto a los conocimientos y destrezas de los jóvenes universitarios.<sup>2</sup> (Rodríguez, 2009)

## **1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España**

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009).

La finalidad del estudio era indagar en las experiencias, vivencias y actitud desde los titulados superiores con relación a las dificultades encontradas y a los factores facilitadores de la inserción laboral.

En el estudio se han analizado las valoraciones de esos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo –considerando tanto la oferta pública como la privada–, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias así como las aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral.

Según el autor tiene mucho que ver los factores personales y actitudinales siendo un punto de gran importancia. Se dice también que los contactos que disponen los amigos, familiares no sólo los contactos de los que se dispone –familiares, amistades, conocidos sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se posee.

De acuerdo con ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actuarían simplemente como filtro previo a la selección, siendo la entrevista el momento del proceso selectivo ya que en el podemos demostrar nuestra actitud personal.

---

<sup>2</sup> Considero que existe un resentimiento en los estudiantes universitarios respecto a la situación del mercado laboral, al no cumplirse sus expectativas. Se buscan responsabilidades, pero estas están poco definidas convirtiéndose en un sentimiento de angustia y frustración.

Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria, debido al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la formación profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario.

Según manifestaciones de los alumnos se comprueba que la inserción al trabajo disminuye el ocio, ayuda a que la mujer logre cierta independencia; pero por otro lado existe despreocupación de la familia pues los hijos se quedan solos y por lo tanto se desintegra la familia.

En el estudio es posible identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria por parte de los titulados, que no siempre favorecen los procesos de inserción laboral. Para unos prima la lógica elitista de la distinción, que relaciona la posesión de una titulación universitaria con un cierto derecho a privilegios laborales. Esta lógica corresponde con una situación del pasado, en el que la universidad supuso un medio de promoción y movilidad social ascendente. Buena parte de la decepción que expresan los titulados se debe a que esta distinción automática y privilegiada haya dejado de funcionar, viéndose dificultada la inserción laboral. Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representación entre los titulados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen en el mundo laboral.

Los titulados manifiestan deseo de una distinción automática y con los procesos fallidos o demorados de logro de autonomía personal, aparecen una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo: dado que ser universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal, el esfuerzo invertido en la carrera será el mínimo. Los propios titulados perciben y reconocen estas carencias que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de miedo, temor e inhibición.

Al finalizar los estudios universitarios al egresado le queda una constante preocupación por la inserción laboral pues existe ese nerviosismo de presentarse a un mundo laboral tal vez por la inexperiencia y por las dudas que se presentan de que si los estudios obtenidos en las aulas servirán de base para dicho proceso porque existe esa necesidad de experimentar en las aulas lo vivido anteriormente. Cabe recalcar también un punto muy importante de acuerdo a la edad en que han culminado los estudios porque hay mucha ventaja para un joven que haya terminado los estudios que de otro estudiante que ya tenga su edad considerable.<sup>3</sup> (ANECA, 2009)

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

Avalos, B. (2009).

Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias). En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de re-configuración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial. En esto, no difiere de otros profesionales enfrentados a sus primeras experiencias de trabajo, pero las vive en condiciones más complejas por el entretrejido de relaciones que le demandan la responsabilidad con alumnos, padres, colegas, autoridades y su propio entorno social de amistades; y por la diversidad posible de las expectativas respecto a su trabajo tanto personales como de otros.

La verdad es que para un educador nuevo se presentan una serie de inconvenientes de preguntas que se hace a sí mismo o a su vez al compañero o a aquel que se encuentra en su círculo de enseñanza.

Otro asunto al que se encuentra expuesto un profesor novel es el de las reformas constantes puesto que al culminar los estudios un maestro piensa que está muy

---

<sup>3</sup> [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf). Los titulados proyectan las principales carencias que perciben en la situación de ese país. Se considera que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, flexibilidad, movilidad y conocimiento de idiomas, cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral, no suelen tener evidencia de la existencia de diferencias de ese tipo entre su formación y la que poseen los titulados de otros sistemas universitarios, sí les atribuyen a éstos las habilidades o competencias de las que ellos carecen.

preparado sin embargo las nuevas políticas hacen que cada vez nos estemos capacitando y modificando la tarea docente y para él si resulta un poco incómodo ya que es un maestro nuevo que va adaptándose paulatinamente a la educación.

Un asunto que serviría de mucha ayuda al maestro que se inserta en el mundo laboral el acompañamiento de un profesor para que sus primeros momentos de docencia reciba información pues de no serlo así nos encontraríamos en la necesidad de abandonar la docencia como ha pasado en muchas ocasiones tal vez por la falta de experiencia de no poder mantener el control de los alumnos entre otros aspectos más.

En síntesis, hay un camino de muchas posibilidades entre lo óptimo que es una política nacional implementada de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto asegura que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional en condiciones en que se le permita preguntar y recibir ayuda, en que se le dé más tiempo que al profesor de experiencia para preparar sus clases y conocer a sus alumnos, y en que idealmente alguien que lo observa en su ejercicio señale lo que hace bien, lo que podría mejorar y cómo podría hacerlo. Si reconoce debilidades en su conocimiento disciplinario que se le otorgue la posibilidad de asistir a un curso que los afiance.

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

Así la globalización actual de muchas políticas educacionales (por ejemplo, la internacionalización de las evaluaciones de aprendizaje) confronta a los maestros en América Latina con expectativas de desempeño propias de otros contextos, a pesar de que las poblaciones estudiantiles a las que enseñan y sus propias condiciones de trabajo no lo sean.

Las instituciones de formación docente que prepararon a estos nuevos profesores pueden contribuir mediante seguimiento, reuniones periódicas y la organización de actividades de afianzamiento de sus conocimientos de contenido y didácticos. Pero para que todo esto suceda en forma efectiva debe modificarse la visión del nuevo maestro como alguien listo para un ejercicio autónomo y experto y verlo más bien como alguien que con entusiasmo y motivación comienza su carrera pero que en relación a los contextos singulares de su inserción posee grados variables de preparación y experiencia.<sup>4</sup> (Avalos, 2009)

#### **1.4. Estándares de calidad educativa**

Ministerio de Educación. (2012).

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011), lanza la propuesta de estándares de Calidad Educativa de Desempeño Docente y Directivo con el apoyo de la OEI, (Organización de estados Iberoamericanos) cuyo propósito es mejorar la calidad de la educación en todo el país.

Al respecto la construcción de esta propuesta educativa comprende las siguientes etapas:

- Sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa;
- Formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa, así como los tres modelos actualmente existentes;
- Visita a instituciones educativas de diferentes tipos (fiscales, fisco misionales, municipales y particulares) para contextualizar las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana; Organización de talleres técnicos con diversos actores nacionales para la construcción de los estándares;
- Organización de talleres técnicos con expertos internacionales de Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, España y Uruguay que conocen la realidad educativa de los países latinoamericanos;
- Consulta a actores del sistema educativo (supervisores, directores, rectores, docentes de aula, padres de familia y estudiantes) provenientes de todo el país;

---

<sup>4</sup> [www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf) Como aporte es necesario conocer el mundo educacional específico en que se inserta la generación de nuevos docentes, cómo maneja sus demandas y éxitos en el período de iniciación. Es relevante realizar estudios comparados de la iniciación a la docencia con el fin de entender no sólo la complejidad del proceso de desarrollo y crecimiento profesional docente en los contextos singulares sino también los temas comunes que los atraviesan, y sugerir ajustes de las políticas con miras a lo particular y a lo global.

- Consulta a académicos, técnicos y especialistas del área educativa;
- Consulta a la sociedad civil;
- Incorporación de sugerencias recibidas para crear los documentos finales;
- Presentación y socialización de los estándares educativos

El Ministerio de Educación se encuentra muy preocupado por lograr que los estudiantes dispongan de una educación de calidad por lo tanto si hablamos de esa calidad educativa nos estamos refiriendo a la igualdad de oportunidades, permitiendo que todos sin excepción culminen los estudios en el tiempo previsto y que garanticen los aprendizajes. Por tanto se proponen estándares de calidad que son orientaciones de carácter público en las cuales están señaladas las metas para lograr una educación de calidad.

Es decir se aplican estándares de calidad a los alumnos como también a los profesores cuando éstas se refieren a los estudiantes se refiere al conjunto de destrezas que el alumno debe desarrollar a través de los procesos del pensamiento en cambio cuando se enfoca a los profesores se refiere a descripciones que deben saber para lograr que los estudiantes consigan el aprendizaje deseado y que por tanto la institución se aproxime aun funcionamiento óptimo.

Los Estándares de Gestión Escolar están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación actualmente realiza un papel importantísimo ya que ha tomado a la educación como primer punto de partida para ello se busca el porvenir de los estudiantes y que disfruten de esa calidad prueba de ello se puede notar que siempre están capacitándoles a los profesores y a su vez evaluándoles puesto que solo de esa manera existirá un total interés en el maestro para que los aprendizajes sean significativos.

Hoy en nuestro país gozamos de una educación de calidad lo cual no solamente va enfocado a los aprendizajes sino que la educación también se preocupa por aspectos como el buen vivir ya que ese es un punto clave para la marcha académica, respeta las etnias y permite que la educación sea pública es decir ya no dependerá de que si

tenemos recursos culminamos los estudios hoy gracias al gobierno todos tenemos derecho a una equidad.<sup>5</sup> (Ministerio, 2012)

En efecto, el Gobierno Nacional basado en el Plan del Buen Vivir 2009 – 2013, que contiene entre tantos retos, mejorar el aspecto educativo, se ha enfocado en estándares de calidad educativa, que son logros básicos comunes, que ayudan a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, para ello emprende una política académica sobre evaluación, para conocer como se está desarrollando la práctica educativa y plantear programas de capacitación que permitan mejorar día a día las labores docentes y directivas.

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

Vaillant, D. (2009).

Es indudable que referirse a los docentes como tema de decisión política tiene todas las características de los problemas más difíciles enfrentados por los gobiernos y las sociedades. Es un asunto cargado política e ideológicamente y que tiene inmensas implicaciones financieras en casi cualquiera de los escenarios posibles. No es sorprendente, entonces, que los temas relacionados con los docentes constituyan un espacio de alta complejidad en el que aún queda mucho por construir y avanzar.

El informe de McKinsey plantea que las claves del éxito están vinculadas con tres factores básicos: el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. A estas tres dimensiones se agrega la generación de dispositivos para atender a los estudiantes con rezago educativo. Este informe se suma a numerosas investigaciones internacionales que tienden a demostrar que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes. No sólo intervienen factores vinculados con las situación de los docentes, el panorama se complica aún más por la falta de continuidad en las políticas En América latina uno

---

<sup>5</sup> <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html> Opino que al tener estándares de calidad educativa deben ser descripciones claras de lo que queremos lograr y trabajar en conjunto para el mejoramiento del sistema educativo.



de los obstáculos fundamentales a la hora de llevar adelante cambios educativos es la inestabilidad en los cargos de los Ministros de Educación.

Por lo general, niveles altos de rotación en los Ministerios de Educación, suelen coincidir con problemas en la implementación de reformas. El cuadro No2 muestra que en la región latinoamericana existe una importante rotación de los Ministros de Educación y que esta tendencia parece ir profundizándose en las últimas décadas.

Los profesores, en su proceso de aprendizaje, pasan por diferentes etapas. La que más nos interesa en este artículo es la que se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela, asumiendo el papel profesional reservado a los docentes de realizar la transición desde estudiantes a docentes. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. Los programas de inserción profesional para los profesores principiantes son una verdadera alternativa para favorecer que los primeros años como docentes no sean años frustrantes a lo que hemos denominado “aterriza como puedas”.

Se parte del supuesto que el logro en los aprendizajes de los estudiantes, se relaciona entre otros, con la preparación que los docentes reciben a lo largo de su vida profesional y fundamentalmente en los primeros años de ejercicio laboral. Como primer acercamiento a la temática, se evalúan brevemente las políticas educativas implementadas en las últimas décadas en América Latina para la formación y preparación de docentes.

Este escrito continúa con un detallado análisis del “ser” y del “hacer” docente, primero desde la perspectiva de la construcción de una “identidad” docente y luego, desde la valoración que se hace de la profesión en la actualidad. Luego, se reflexiona en torno a las etapas de formación que deben transitar los docentes.

El ejercicio docente y la realidad social en la que opera, presupone muchas veces, un distanciamiento entre las teorías a partir de las cuales son formados los maestros y las experiencias prácticas que ellos enfrentan al comienzo de su vida profesional. Esto trae frustración y desmotivación a los docentes noveles lo que muchas veces redundaría en un deterioro en la capacidad de enseñar. En este sentido, el artículo describe y

analiza diferentes modelos de inserción docente que podrían servir como marco referencial para pensar estrategias y políticas que favorezcan y mejoren dicho proceso. Se reflexiona sobre estas herramientas y la posibilidad de adecuarlas a la realidad de América Latina.

Entender la docencia como un oficio particular, permite identificar aspectos relevantes tales como la vocación, los procedimientos y los productos de lo que se hace. Recuperar la especificidad y la totalidad del proceso de producción de personas, proporciona pistas para pensar en el fortalecimiento de la enseñanza, en medio de la crisis institucional que hoy atraviesa. Teniendo en cuenta estos componentes, es posible avanzar hacia la definición de una pedagogía de la formación con la intencionalidad de aportar ciertas reflexiones que fortalezcan los procesos formativos, así como los primeros desempeños docentes.<sup>6</sup> (Vaillant, 2009)

#### **1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria**

Mauricio León. Vos, Rob y Mauricio León (2004).

Para muchos de los jóvenes hoy en día la inserción al mundo laboral parece ser muy importante ya que ésta le permite desarrollar su identidad personal puesto que en la mayoría de los casos esto le permite una oportunidad para desarrollar nuevas relaciones sociales, sin embargo si esto es una oportunidad de conocer a más amigos, compañeros de labores surge en ello el inconveniente que no cumplen con las expectativas en su trabajo dentro de ello cabe anotar las bajas remuneraciones, amenazas de despido laborales iniciales no cumplen con las expectativas correspondientes ya que se reportan ingresos bajos, amenazas con despido, malos tratos, acoso sexual, relaciones personales desagradables, en fin, condiciones que no estimulan el aprovechamiento del potencial que tiene el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes.

Quizá el problema para que se den éstos inconvenientes a la hora de integrarse al mundo del trabajo se deba al poco desconocimiento del estudiante frente a la actitud que debe tener frente a un mundo laboral razón por la cual un punto clave aquí se da por la falta de conocimiento o de comportamiento en sus tareas encomendadas por eso es muy indispensable las pasantías que debe realizar el estudiante entre y al final

---

<sup>6</sup> <http://www.ugr.es/~recfpro/> Mi opinión en este tema es que la falta de continuidad en el tiempo de dichas políticas en los Ministerios o Gobiernos y las dificultades para impulsar estrategias a largo plazo pueden generar transformaciones positivas o negativas en materia de inducción a la docencia.

de sus estudios porque esto le permite mayor confianza a la hora de interactuar con sus compañeros.

Cabe señalar que un aspecto que tiene mucho que ver al momento de buscar un empleo es la presentación asunto muy importante y que dice todo de nosotros por eso es recomendable que nuestra forma de actuar, de presentarnos ante los demás permite analizar desde el mismo momento en que se inserta en las labores por eso es de suma importancia que al momento de que vamos a una entrevista de trabajo nuestra carta de presentación ya que es muy necesario para que a su vez podamos demostrar al cliente esa calidez que nos debe caracterizar en cada momento y en cualquier lugar en donde estemos laborando.

Otro punto clave que un empleador toma muy en cuenta es la experiencia pues nos permite centrarnos en lo que hacemos sin demostrar nerviosismo por lo que hace.

Podemos mencionar también que al momento que un joven busca empleo surge la duda en él, de que tal vez no pueda entrar en ese puesto de trabajo por el nivel educativo que a veces es muy bajo otro problema que suelen abordar es la discriminación siendo un asunto de mucha preocupación para el joven de hoy en día que no cumple con todos los requisitos que buscan de él.

Un ámbito de particular importancia para los jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

Esta situación se ve agravada por un contexto económico de creciente apertura comercial y flexibilización laboral que ha provocado una mayor demanda de mano de obra calificada, la ampliación de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados y la precarización de las relaciones laborales (Vos y León 2004; Weller 2004). Estas problemáticas que afectan a la juventud no han merecido una respuesta efectiva de las instituciones públicas relacionadas con los y las jóvenes y con las políticas de empleo y mercado de trabajo. La debilidad de nuestras instituciones y la falta de coordinación entre ellas contribuyen a la falta de políticas, programas y proyectos dirigidos a este segmento de la población.

Para cualquier otra intervención es indispensable tomar en cuenta la gran heterogeneidad de la juventud de la región. No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003). Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.<sup>7</sup>

### **1.7. Sistema de Garantía Interna de Calidad de los Títulos impartidos en el Centro**

Universidad de Burgos (2011).

La Universidad, en función de su concepción, objetivos, dimensión y estructura, ha optado por el establecimiento de un Sistema único de Garantía de Calidad de la enseñanza para todos sus Centros y las titulaciones impartidas en los mismos. No obstante, la aplicación de este Sistema de Calidad se confiere a cada uno de los Centros responsables de las diversas titulaciones para que, en estrecha coordinación con la Dirección de Calidad y Acreditación del Rectorado, el Sistema de Garantía de Calidad se adapte a las especificidades de cada título.

Además, este Sistema de Garantía de Calidad se ha ido modelando progresivamente a través de las respuestas a los respectivos informes de evaluación de los títulos de la Universidad sometidos a verificación.<sup>8</sup>

El Sistema de Garantía Interna de la Calidad se compone del Manual del SGIC (MSGIC) y un conjunto de procedimientos elaborados tomando como base los mapas de procesos dirigidos a la implantación y mantenimiento del Sistema. Este Manual es

---

<sup>7</sup> <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=48076> Se puede concluir que es necesario enfrentar la problemática que afecta la inserción laboral de los jóvenes en el país.

<sup>8</sup> [http://www.ie.edu/university/sites/default/files/downloads/docs/ieu\\_grado\\_en\\_rrii\\_sgic.pdf](http://www.ie.edu/university/sites/default/files/downloads/docs/ieu_grado_en_rrii_sgic.pdf) Gracias a ello, las verificaciones positivas obtenidas en todas las solicitudes presentadas han ido ratificando la idoneidad de las sucesivas aportaciones realizadas a su diseño.

el documento fundamental, en el que se incluye el compromiso general en el ámbito de la Calidad.

El ámbito de aplicación del SGIC incluye a todas las titulaciones de grado y posgrado que, siendo responsabilidad de esta Escuela Politécnica Superior, se imparten en la misma.

La evaluación de la actividad docente del profesorado se realiza mediante un proceso específicamente definido por la Universidad de Burgos.

En este proceso se evalúa de forma sistemática la actividad docente que llevan a cabo todos los profesores de la UBU de acuerdo a una planificación específica y utilizando como fuentes de información un auto informe del profesor, informes de los responsables académicos de Departamento y Centro y la opinión de los alumnos recogida por medio de encuestas definidas en el PA06 (*Procedimiento para la medida de Satisfacción, Expectativas y Necesidades*).

Como resultado de dicho proceso, se elabora el informe general de los resultados de la evaluación anual. El informe será remitido a los diferentes ámbitos de decisión: vicerrectorados, centros, departamentos, instituto de formación de profesorado, etc. Este documento será publicado en la intranet de la Universidad.

Establece la forma en que el Centro garantiza y mejora la calidad de las estancias de sus alumnos para realizar prácticas fuera de la propia Universidad. El Coordinador de Calidad del Centro, recibirá la información del responsable de las prácticas externas de Unidad de Empleo sobre los resultados del programa. La Comisión de Título analizará la información facilitada por el coordinador de calidad y enviará las propuestas de mejora que considere adecuadas a la Comisión de Garantía de Calidad, que procederá al análisis de la misma.

Define la forma en que el Centro garantiza que se miden y analizan los resultados de satisfacción de los grupos de interés, que se obtiene información sobre sus necesidades y expectativas, y que ésta última se utilizará para tomar decisiones sobre la mejora de la calidad de las enseñanzas.

Se garantiza que, en caso de suspensión de una titulación, los estudiantes que hubiesen iniciado las correspondientes enseñanzas dispongan de un adecuado desarrollo efectivo de las mismas hasta su finalización.

Inserción Laboral): Establece el modo en el que el Centro recibe y utiliza para la mejora de sus titulaciones oficiales, la información sobre la inserción laboral de sus titulados. La Unidad de Empleo (UE) y la Unidad Técnica de Calidad (UTC) realizan periódicamente estudios sobre inserción laboral de los titulados de la Universidad de Burgos y sobre la satisfacción de los egresados. El Coordinador de Calidad del Centro, una vez recibidos los informes de la UE y de la UTC, selecciona los indicadores más relevantes y elabora un informe ejecutivo para las Comisiones de Título.<sup>9</sup>

### **1.8. El análisis del papel de los docentes y la evaluación de su desempeño se ha convertido en la herramienta principal del sistema educativo.**

Dr. Armando Martín Ibarra López (2007).

Hoy en día la docencia universitaria está actuando con mucha fuerza tal es el caso que diversidad de organizaciones se preocupan por analizar si los docentes universitarios cumplen ese papel fundamental de hacer que los estudiantes logren esos aprendizajes relevantes.

Este artículo señala los puntos importantes de las propuestas construidas alrededor del pensamiento docente y del ejercicio particular de la profesión en el ámbito universitario y se puede decir que la docencia universitaria es una situación en conflicto y un campo en tensión.

Cabe recalcar que la figura docente se ha constituido como objeto de estudio y es motivo persistente de reflexión en el contexto pedagógico. Por lo general la preocupación en torno al mejoramiento del aprendizaje suele centrarse en el docente y gira principalmente en la determinación de la conducta que éste debe asumir para ser eficaz o en las características propias o adquiridas que debe tener un *buen profesor*.

Este enfoque resalta el hecho de que la enseñanza es el principal oficio de los profesores; pone el acento en el proceso de transmisión de conocimientos prueba de

---

<sup>9</sup> <http://www.ubu.es/eps/es/calidad/sistema-garantia-interna-calidad>. Considero que al aplicar este manual se llega al desarrollo y cumplimiento de los objetivos marcados en su Sistema de Garantía Interna de la Calidad.

ello el docente debe demostrar su completa especialización a través de los contenidos y por lo tanto ser especialista en el dominio de las disciplinas.

El docente bajo esta premisa debe ser un especialista en el dominio de las disciplinas. Esta rama considera por tanto que cuanto más conocimiento posea el docente, mejor podrá desarrollar su función de transmisión, que en esencia consiste en poseer la habilidad de exponer los componentes fundamentales de las disciplinas de saber en forma clara y ordenada. y cuando el docente demuestra más dominio de alguna disciplina podrá transmitir mejor a los alumnos debiendo estar siempre apegada a los contenidos.

Es un reto entonces para los maestros estar siempre actualizados en las nuevas pedagogías para mejorar la calidad en la enseñanza por lo que es recomendable que los profesores estén siempre actualizados porque la educación nunca deberá permanecer estancada sino estará a la expectativa de cualquier cambio educacional.

Los académicos universitarios, al formar profesionistas que ejercitan su actividad principalmente en un mercado de servicios profesionales, requieren de una sólida formación de y para investigadores, esto supone un trabajo especializado para los docentes y la ocupación de la totalidad de su tiempo, lo que en razón del bajo ingreso le significa, resulta casi imposible de realizarse.

Desde la base de lo que el maestro debe aprender para desarrollarse frente a los grupos, se enumera una serie de técnicas que en la concepción instrumentalista de la educación permite que el profesor “reproduzca y transmita” en forma óptima los conocimientos al considerarse a los académicos, como figura esencial del entramado proceso de enseñanza-aprendizaje, se vincula obligadamente a la calidad y la eficacia del sistema educativo con el ejercicio de su labor; de allí la importancia de dimensionar su quehacer y desempeño.<sup>10</sup>

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana.

---

<sup>10</sup> <http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/perspectivas/perspectivas29.pdf> Mi opinión es que la evaluación a docentes es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo.

Dentro de este orden de ideas:

Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: “La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos” (p.48) (Rodríguez M. , 1999)<sup>11</sup>

### **1.9. Las competencias profesionales del profesorado de secundaria**

Revista TyCE/Número 44

Cada nivel educativo tiene su propia problemática, y por tanto, también el profesorado respectivo.

Cuando hablamos de competencias nos estamos refiriendo a conocimientos, habilidades y actitudes; cómo podemos darnos cuenta, hoy las competencias están penetrando de una manera decisiva en todas las modalidades del quehacer pedagógico desde la educación infantil hasta la enseñanza universitaria con especial énfasis en la formación profesional.

Las competencias son la síntesis de habilidades, actitudes y conocimientos que permiten actuar de una manera eficaz ante una situación. Por lo tanto cuando nos referimos a las competencias del profesorado estamos haciendo referencia a que el maestro será el encargado de planificar, implementar el currículo escolar, guiar a los alumnos, involucrarse en el contexto familiar y actualizarse en la profesión docente.

Cuando hacemos alusión a las capacidades, estamos refiriéndonos a la capacidad que demuestra el profesor para ejercer la tarea docente, por lo tanto no podemos hablar de habilidades de sí mismas, sino que éstas se van modificando de acuerdo a la situación. En lo que se refiere a una profesión se entiende como un conjunto de conocimientos, técnicas y compromisos que son aplicables en la resolución de problemas socialmente determinados. El docente es un profesional que tiene la educación ámbito de actuación por lo tanto la profesión docente lo constituye un conjunto de prácticas relacionados con la función de enseñar lo específico de éste profesional es la

---

<sup>11</sup> Esta reflexión nos define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional en el libro “Conocimiento previo y cambio conceptual”, p. 48.



enseñanza, la forma de llevar a cabo de una manera organizada y referida a los contenidos, compartiendo a su vez con otros docentes su identidad profesional.

Para saber cuáles son las competencias generales de los docentes es preciso que indicar que un profesional competente:

- Organiza y anima situaciones de aprendizaje
- Implica a los alumnos en situaciones de aprendizaje
- Trabaja en equipo
- Implica a los padres de familia en los actos de la escuela
- Informa los avances de sus hijos
- Utiliza las nuevas tecnologías

A más de ello de ello deberá dominar los contenidos y saber transmitir de una manera adecuada debiendo estar ésta al nivel de los estudiantes.

Como se advierte las competencias no superan el nivel de conocimiento sin duda alguna resulta todas son necesarias en el nivel docente esto quiere decir que las competencias de los docentes contemplen aspectos técnicos y aspectos sociales y éticos en una perspectiva integral de la formación profesional.

Como una breve conclusión podemos decir que se vuelve absurdo el debate entre las competencias académicas y competencias pedagógicas ya que las dos son muy importantes en las actuaciones profesionales de los docentes.

Todas las competencias son necesarias en el momento oportuno de su aplicación. De este modo se torna absurdo el debate entre competencias “académicas y pedagógicas”, pues ambas confluyen en las actuaciones profesionales de los docentes.

Por lo que es deber de los profesores formar unos alumnos exitosos ya que un maestro es la muestra esencial para el alumno y sería muy lamentable que un alumno recuerde siempre la forma en que fue educado pues el imita y lleva en su corazón todo lo que ha tenido que vivir en sus momentos de estudio y difícilmente podrá borrar de su mente y como el maestro tiene cosas malas también los tiene excelentes cosas que

el alumno nunca olvidará y será un lindo recuerdo que incluso podrá contar a su alrededor.<sup>12</sup> (Sarramona, 2004)

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

Para jóvenes provenientes de hogares pobres, programas de transferencias condicionadas que reducen la necesidad del trabajo infantil y juvenil son un instrumento adecuado para limitar el impacto negativo de las urgencias de corto plazo. Para otros la tensión entre las aspiraciones a largo plazo y las urgencias a corto plazo surge con las responsabilidades que conlleva una familia propia.

En general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas. De todas maneras, se trata de una tensión que no puede ser disuelta completamente y probablemente tampoco sería sensato tratarlo.

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

Se trata obviamente de una tensión permanente, dado que hay, al mismo tiempo, procesos de filtración de expresiones culturales desde las subculturas hacia la cultura

---

<sup>12</sup> <http://tyce.ilce.edu.mx/stx.asp?id=2293> Opino que los estudiantes no sólo aprenden lo que dicen sus profesores, sino de cómo son, la imitación es una parte significativa, de manera que debemos considerarlo como un aspecto de la docencia que puede tener efectos profundos y duraderos en el estudiante ya sea positivos o negativos.

dominantes, y expresiones excluidas y castigadas en algún momento pueden llegar a ser toleradas e incluso incorporadas por ésta; por otra parte, cada generación crea sus propias expresiones que causan nuevas tensiones con el entorno dominante.

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

Mauricio León, Vos, Rob y Mauricio León (2004).

Actualmente el índice de desempleo juvenil en nuestro país se ve muy preocupante según estadísticas, uno de cada cuatro jóvenes está desempleado debido a la inadecuada educación o por la falta de experiencia laboral.

Hoy en día se puede ver variedad de problemas que afronta la juventud al momento de entrar al mundo laboral se ve enfocado por la discriminación que sufren los jóvenes afro descendientes, pobres, discapacitados, mujeres, etc. ya que al informarse de algún anuncio de trabajo lo primero a que se enfocan es a la buena presencia, personas con mucha experiencia y más de ello jóvenes que no tengan ninguna dificultad.

Ecuador está planteando un sinnúmero de proyectos y políticas que ayudarán al joven ingresar a mundo laboral. Su objetivo principal es ofrecer igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los jóvenes del Ecuador mediante el mejoramiento de la empleabilidad, la creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional. Frente a éste problema el estado se preocupa por mejorar la empleabilidad o capacidad de inserción laboral de los y las jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales y a las transformaciones futuras de la economía y promoviendo el aprendizaje durante toda la vida, buscando una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral. Asimismo, que considere tanto el aumento de la empleabilidad para el corto plazo como para el largo plazo.

Esta política se compone de dos programas: ampliación de la educación formal y capacitación laboral de los jóvenes y las señoritas. Un aspecto que limita las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes es su insuficiente nivel educativo

y la inadecuación de éste a las exigencias del mercado laboral. La primera carencia está relacionada a la deserción temprana de muchos jóvenes del sistema educativo.<sup>13</sup> Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de aquellos que no cuentan con este tipo de capital social refleja una marcada segmentación intrageneracional, la cual se está profundizando en muchos países a causa de crecientes diferencias en la calidad de educación a la cual jóvenes de diferente trasfondo socioeconómico tienen acceso.

En un mercado en que falta transparencia, la contratación por recomendaciones puede ser una alternativa *second best* para las empresas, sobre todo para aquellas de menor tamaño, que no tienen los recursos para detallados procesos de selección.

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

Si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo.

Específicamente esquemas de capacitación que combinan cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, como en los programas “Joven”, aplicados en varios países de la región, pueden apoyar, hasta cierto punto, una inserción con potencial para trayectorias ascendentes, al generar experiencias prácticas reconocidas por el mercado.

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras el

---

<sup>13</sup>[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_politicas_programas_insercion_laboral_jovenes_ecuador_lcr2133e_leon.pdf)

16\_politicas\_programas\_insercion\_laboral\_jovenes\_ecuador\_lcr2133e\_leon.pdf

Opino que el esfuerzo debe relacionarse con mecanismos generales de facilitar la creación y consolidación de micro y pequeñas empresas, no dirigidos específicamente a jóvenes. Se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

mercado valora – más que a los jóvenes les parece justo – la experiencia laboral y no acepta ciertas expresiones sub-culturales que podrían afectar la presentación de las empresas frente sus clientes y, de esta manera, sus resultados económicos. (CIDE, 2004)<sup>14</sup>

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Diseño de la investigación

Como bien es conocido, el diseño de la Investigación constituye el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información.

A través de este diseño se pudo conocer a los docentes y directivos que fueron motivo de exploración, bajo las circunstancias que ésta requirió, con la finalidad de conseguir resultados verídicos.

En el presente estudio se obtuvo un proceso no experimental ya que ha sido realizado sin la manipulación deliberada de variables, puesto que en él, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos también ha tenido el carácter de transaccional pues también se recopilaron datos en un momento único, además se puede indicar que se realizó una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, que facilitó explicar y caracterizar la realidad de la Gestión Pedagógica o de aprendizaje del docente y su relación con el clima de aula en el cual se desarrolla el proceso educativo.

### 2.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

Se aplicó en el presente trabajo de investigación el Método Descriptivo, cuantitativa y cualitativa, que ha permitido explicar y analizar el objeto de la investigación, tomando en consideración sus características, ayudándose con un manejo de lenguaje sencillo y claro.

Entre los métodos empleados para el presente trabajo investigativo se destacan:

**Método Analítico:** Este método implica el análisis (del griego análisis, que significa descomposición), esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos

---

<sup>14</sup> [http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16\\_insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/48076/2012-01-16_insercion_laboral_jovenes_weller.pdf) Se considera que no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento, no pueden imaginarse “soluciones” que las disolverían de manera satisfactoria para todos los involucrados.

constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes.

**Método Sintético:** Implica la síntesis (del griego synthesis, que significa reunión), esto es, unión de elementos para formar un todo.

Tanto el método analítico como el sintético fueron aplicados en la presente investigación, puesto que se fue analizando cada uno de los ítems y conociendo más acerca del tema “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 Tecnológica Particular de Loja” logrando obtener resultados que van a ser considerados para la mejora educativa.

**El Método Inductivo y Deductivo,** permitió configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzar en el proceso de investigación.

**El Método Estadístico.** Hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación.

**El Método Hermenéutico.** Permitió la recolección e información bibliográfica en la elaboración de la síntesis, también facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

#### **Instrumentos:**

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Encuesta a docentes titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica: instrumento estructurado en dos dimensiones: Características Laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL e Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.
- Encuesta a directivos titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica: instrumento estructurado en una dimensión: Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de Educación General Básica de la UTPL.
- Ficha de contactos a docentes y directivos por parte del investigador: el mismo que permite conocer los datos personales de cada uno de los encuestados, además me sirvió para controlar la asistencia de los mismos.

**La observación.** Se empleó esta técnica con el propósito de observar a las escuelas investigadas para complementar el proceso de análisis y discusión de resultados, además se realizó:

**La encuesta.** A través de la cual se pudo reunir gran cantidad de datos usando cuestionarios con preguntas previamente estructuradas y concretas para recopilar la información veraz y de fácil tabulación sobre el estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, esto permitió recabar los referentes teóricos sobre la percepción que tienen los docentes y directivos acerca del tema laboral y tareas, y;

**La entrevista:** Una entrevista dirigida a los empleadores, la misma que me permitió saber cuáles son las necesidades del docente para su desenvolvimiento eficaz en el establecimiento educativo.

### **2.3. Preguntas de investigación**

A continuación detallamos las preguntas que se realizaron al docente de cada institución educativa, las mismas que sirvieron para llegar a conocer de cerca los intereses que se tienen en las instituciones educativas investigadas y poder lograr alcanzar cada uno de los objetivos.

¿Cuáles son las características de puestos de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?

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

¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

### **2.4. Contexto**

Los Escuelas Educativas Fiscales de Educación Básicas investigadas de los sectores urbano y rural, “Hipólito Mora”, “Quicud”, “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva”

“Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos” y la Institución Educativa Particular “Instituto Sudamericano”, las mismas que están ubicadas en el cantón Cuenca, provincia del Azuay, sección: Matutina, se encuestaron a 8 titulados en Educación Básica de la UTPL y 7 directivos de las diferentes escuelas mencionadas; las mayoría de estas escuelas cuentan con una infraestructura adecuada para sus estudiantes, con canchas deportivas, laboratorios de computación, biblioteca, y otras como la Escuela Quicud donde el directivo es unidocente tiene ciertas dificultades para el acceso de ciertos servicios como son: mobiliario, material didáctico, suministros de oficina, entre otros, además no cuenta con laboratorios de computación, lo cual impide el aprendizaje de la tecnología actualizada.

Se contó con la colaboración de todos los encuestados de las diferentes escuelas manifestando que tanto docentes y directivos se encuentran satisfechos con la Reforma Curricular pero también desean capacitarse más en el área de las TICS.

La jornada de estudio es matutina y el modelo pedagógico en el que se enmarca el hacer educativo de la institución es el Constructivista.

Con respecto a las características de los estudiantes de la institución educativa cabe mencionar que es mixta así los estudiantes de 1º a 7º de Educación General Básica están entre las edades de 5 a 11 años, ubicados en diferentes paralelos: A, B y C.

Por su parte los docentes investigados poseen diferentes especializaciones y títulos como Licenciados en Ciencias de la Educación.

## **2.5. Población y muestra**

### **Participantes:**

El proceso investigativo se lo realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores; la muestra se realizó a 15 participantes, 8 titulados y 7 directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, los cuales poseen el título de Licenciados en Ciencias de la Educación y ocupan los cargos de directivos y docentes respectivamente en los diferentes años de Educación General Básica.

Las encuestas fueron aplicadas a los directivos y a los docentes de cada una de las escuelas, que son profesionales en la docencia y con mucha experiencia.



## 2.6. Recursos:

Se ha podido determinar los siguientes recursos necesarios para cumplir con los objetivos de esta investigación:

### Humanos:

- Directores y Docentes de las Escuelas de Educación General Básica Fiscales: “Hipólito Mora”, “Quicud” “Instituto Sudamericano” “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva” “Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos” y “Municipio de Pucará”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.
- Alumno Maestrante (Investigador)
- Tutor del Proyecto de investigación, quien facilitó los instrumentos necesarios para la elaboración de la misma.

### Materiales:

- Vehículo de transporte
- Guía Didáctica Trabajo de Fin de Titulación
- Cuestionarios de encuesta, entrevista y fichas de observación
- Cámara digital
- Computadora e impresora
- Materiales de escritorio (papel A4, esferográfico, lápiz, resaltador, cuaderno).

### Institucionales:

- Escuelas Fiscales de Educación General Básica: “Hipólito Mora”, “Quicud” “Instituto Sudamericano” “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva” “Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos” y “Municipio de Pucará”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.
- Universidad Técnica Particular de Loja.

**Económicos:**

ITEM	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Unidad	Precio Total
1	Transporte	10	\$3	Transporte	\$30
2	Impresiones	1.000	\$0.02	Suministros	\$20
3	Fotocopias	1.000	\$0.03	Suministros	\$30
4	Materiales de oficina	20	\$1	Suministros	\$20
5	Anillados	2	\$3	Suministros	\$10
6	Otros (energía eléctrica, internet, celular etc.)	5	\$12	Suministros	\$60
<b>SUBTOTAL</b>					\$ 170,00
<b>Imprevistos 10%</b>					\$ 20,40
<b>TOTAL</b>					\$ 190,40

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

Los pasos seguidos en la presente investigación han sido:

Para la aplicación de las encuestas primeramente se buscaron los establecimientos que permitieron la investigación, seleccionando las Escuelas Fiscales de Educación General Básica: “Hipólito Mora”, “Quicud” “Instituto Sudamericano” “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva” “Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos” y “Municipio de Pucará”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, para la localización de los involucrados, en el cual se solicitó al Directivo de cada plantel la debida autorización para la realización de las encuestas, presentando la carta facilitada por la Universidad Técnica Particular de Loja, una vez aprobada la solicitud con el visto bueno y firma del directivo del plantel en la carta presentada, se procedió a la entrevista por parte del investigador y posteriormente a la encuesta al directivo, con el fin de explicar y resaltar los propósitos del trabajo de investigación tanto al director (a) como a los docentes de los diferentes establecimientos implicados, indicando las condiciones necesarias requeridas, el tiempo necesario para aplicar, analizar e interpretar los instrumentos. Con la aplicación de estos instrumentos, se ha logrado obtener los siguientes resultados como son: la necesidad de que los docentes se capaciten en el área de las TICs para alcanzar mejores aprendizajes, además los directivos nos supieron informar que es muy necesario incorporar personas con mayores conocimientos o formación académica superior, a más de ello han manifestado que no

se deben perder los valores, para de ésta manera transmitir al estudiante ya que actualmente la sociedad está desvalorizándose.

Para la recolección de datos el tiempo de aplicación de los instrumentos fue de varios periodos, mismo que empezó con la encuesta a los docentes y directivos sobre el estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación por parte del estudiante, el mismo que lo desarrollaron en un periodo de 30 minutos. Además se contó con una ficha de contactos para registrar y evidenciar los datos necesarios de los encuestados y controlar su asistencia.

A continuación detallamos la descripción del proceso de datos, observando y analizando cada uno de los resultados de la investigación, además representando gráficamente los cuales han sido registrados en los instrumentos de investigación.

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

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

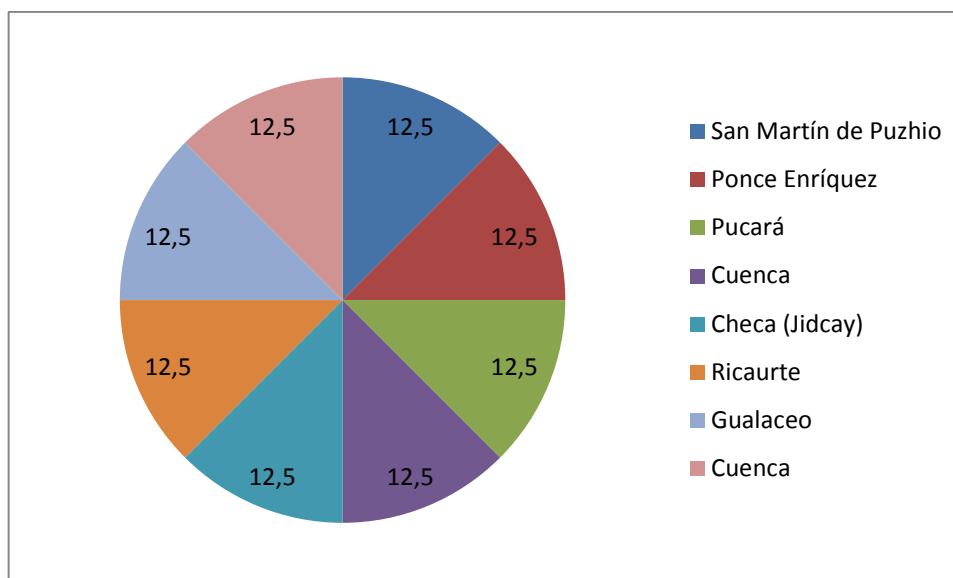
##### 3.1.1. Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica.

TABLA N°1

UBICACIÓN GEOGRAFICA		
Opción	Pro.	%
San Martín de Puzhio	1	12.5
Ponce Enríquez	1	12.5
Pucará	1	12.5
Cuenca	1	12.5
Checa (Jidcay)	1	12.5
Ricaurte	1	12.5
Gualaceo	1	12.5
Cuenca	1	12.5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.  
**Elaborado por:** Sara Guartán



**Gráfico No. 1. Ubicación Geográfica**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

Los docentes encuestados pertenecen a las diferentes parroquias de la provincia Azuay, cantón Cuenca y fueron 8 instituciones a las cuales se investigó.

**TABLA Nº 2**

Titulados	Establecimiento educativo o empresa donde trabaja
Ramones Villavicencio Luisa Beatriz	Escuela Quicud vía principal Chordeleg
Reyes Cárdenas Ana Esperanza	Escuela Guadalupe Larriva - Ponce Enríquez
Reyes Reyes Marcela Alexandra	Pucará – Municipio
Reyes Torres Rosa Alicia	Nicolás Sojos – Cuenca
Riera Granda Gladis Susana	Parroquia Checa, Arzobispo Checa, Cabecera Central – Cuenca
Riera Granda María de Lourdes	Instituto Sudamericano, Ricaurte
Piña Cárdenas Silvia María	Escuela Ciudad de Gualaceo - Gualaceo
Villavicencio Juan	Escuela Ángel Polivio Chávez - Cuenca
<b>Total</b>	<b>8</b>

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

En la tabla No. 2 se detallan los nombres de los titulados y el establecimiento al que pertenecen, siendo en total ocho, de los cuales cinco pertenecen al sector rural y tres al urbano.

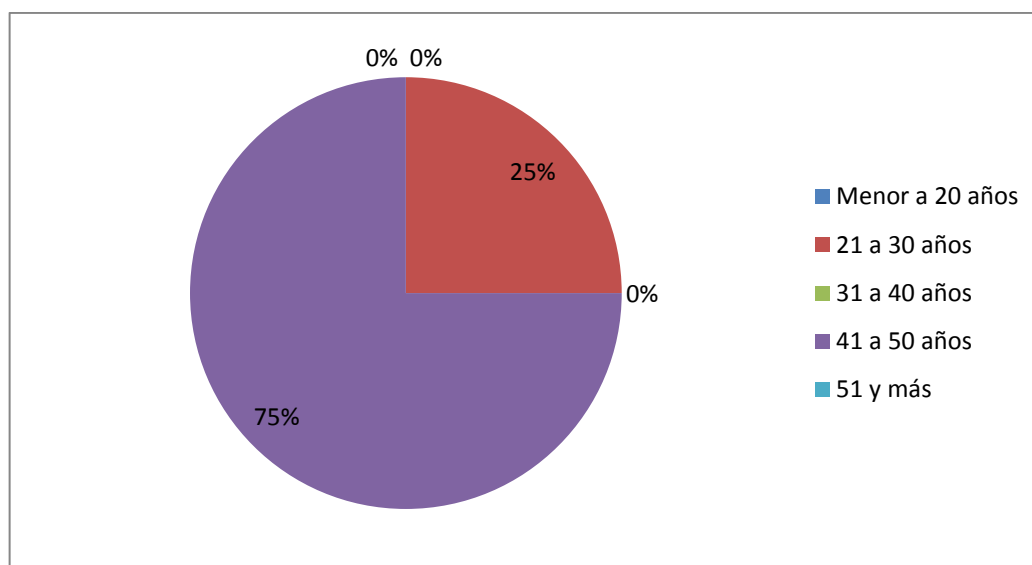
### 3.1.1.2. Edad.

TABLA N° 3

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 20 años	0	0
21 a 30 años	2	25
31 a 40 años	0	0
41 a 50 años	6	75
51 y más	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán



**Gráfico No. 2. Edad**

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán

En el gráfico N° 2 se puede demostrar que la mayoría de titulados están entre la edad de 41 a 50 años, es decir que son personas con años de experiencia, pero que de acuerdo a investigaciones últimas es un factor limitante en el trabajo docente, pues son personas a las cuales poco o nada les interesa el cambio y la transformación, que es la idea del sistema educativo actual que privilegia la constante renovación, sopena

de anclarse en lo obsoleto e inadecuado. Por ello es el afán de jubilar al mayor número de docentes contemplados en estas edades.

### 3.1.1.3. Sexo.

TABLA Nº 4

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	12,5
Femenino	7	87,5
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán

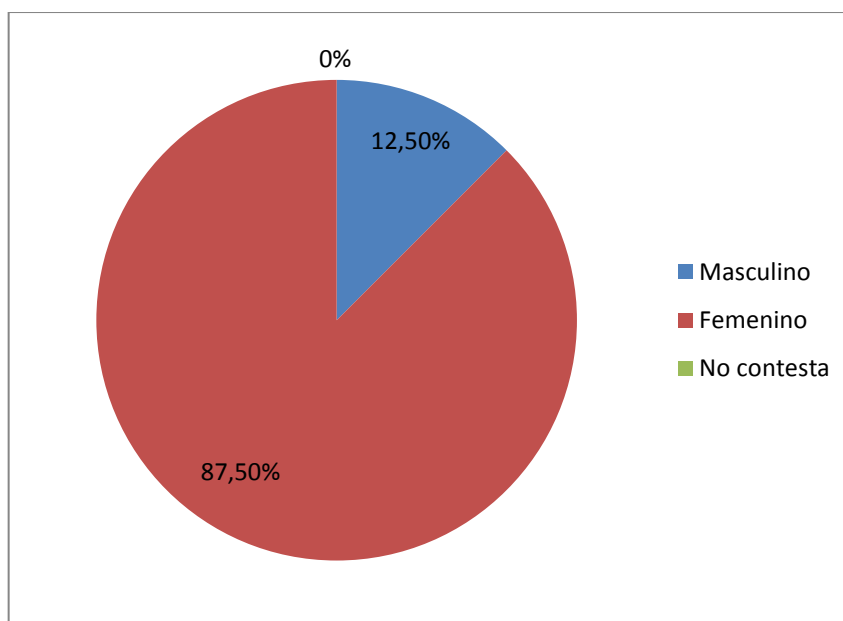


Gráfico No. 3. Sexo

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán

En el presente gráfico nos indica que existen más personas con género femenino, lo cual vemos que existen más docentes mujeres que varones. Esto puede ser un factor más bien positivo y más aún con una adecuada y actualizada formación. Ocurre este asunto no solo en Ecuador, sino también a nivel mundial, porque el Magisterio respecto a otras profesiones recibe un salario inferior, razón por la cual los varones ya no se deciden por él, y que es una profesión para mujeres y a medio tiempo. Esto

tiene que cambiar, no porque se reclame la presencia de varones en el Magisterio, sino porque es una profesión noble y calificada para cualquier sexo, siempre y cuando haya vocación y aptitudes para su ejercicio.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados.

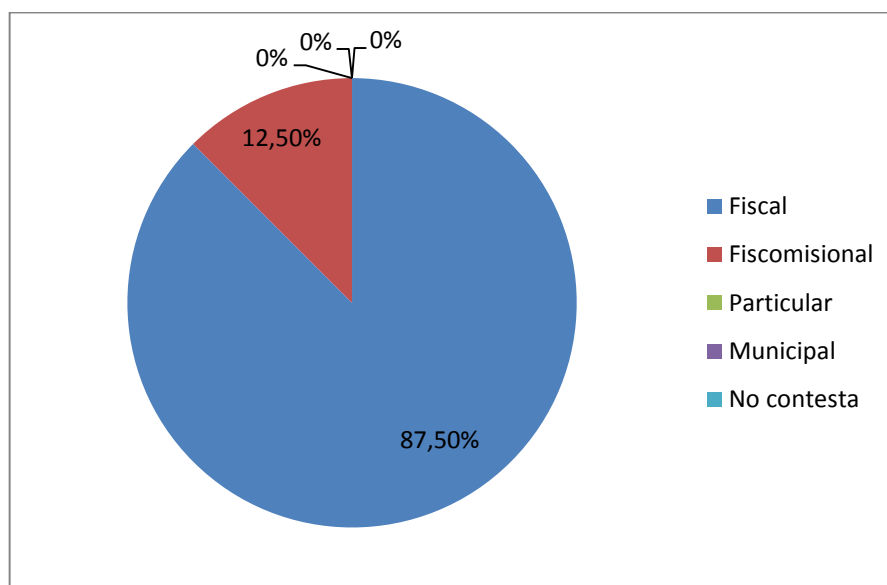
#### 3.1.2.1. *Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de Bachillerato.*

TABLA N° 5

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	87,5
Fiscomisional	1	12,5
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán



**Gráfico No. 6. Sostenimiento del colegio**

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán

En el gráfico N° 6 nos representa que los docentes en un 87,50% provienen de Colegios Fiscales más que de las Fiscomisionales, Particulares y

Municipales. Podría ser el claro indicio de que pertenecen a una clase que tuvo que optar por colegios gratuitos, que merced a las últimas evaluaciones son de una formación limitante y que gracias a las últimas reformas e intervenciones parece ha ingresado en la calidad y eficiencia y esa limitación es la que provoca vacíos, deficiencias o insatisfacciones.

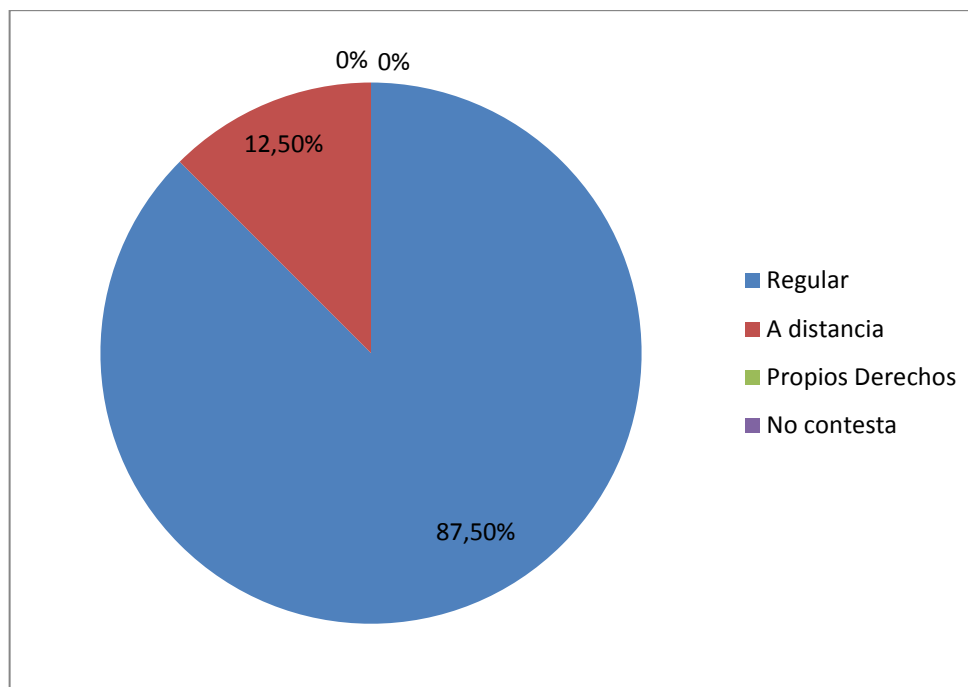
### 3.1.2.2. Tipo de Educación.

TABLA N° 6

Opción	Frecuencia	%
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>

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán



**Gráfico No. 7. Tipo de Educación**

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán



El gráfico N°7 representa el tipo de educación de los titulados, lo cual indican que la mayoría ha estudiado de forma regular con el 87,5%, lo que coincide con los resultados del cuadro anterior, por lo cual la interpretación sería la misma.

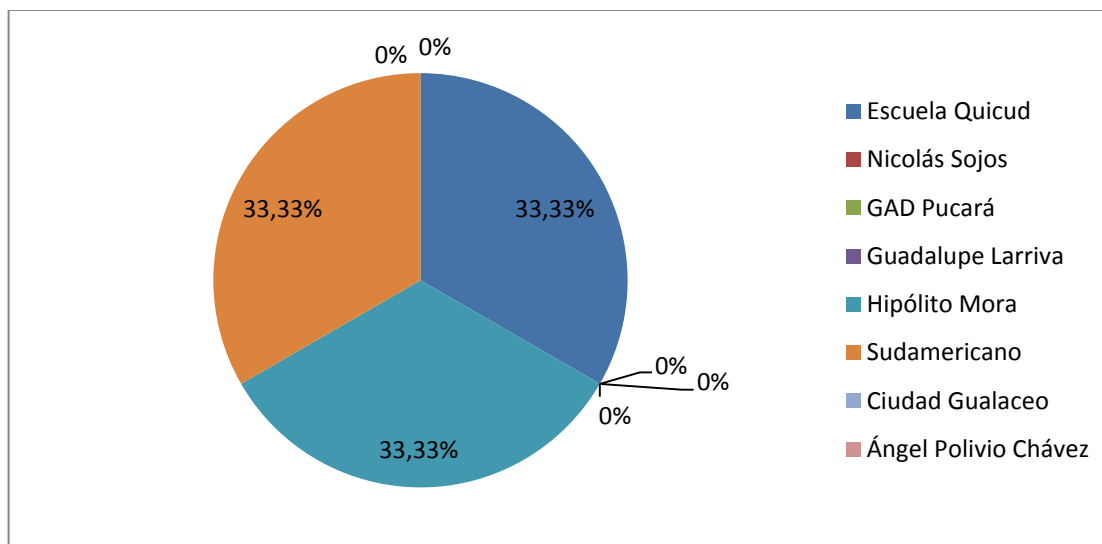
### 3.1.2.3. Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

TABLA N° 7

Opción	Pregrado	Postgrado	Porcentaje
Escuela Quicud	1	0	33,33%
Nicolás Sojos	0	0	0%
GAD Pucará	0	0	0%
Guadalupe Larriva	0	0	0%
Hipólito Mora	0	1	33,33%
Sudamericano	0	1	33,33%
Ciudad Gualaceo	0	0	0%
Ángel Polivio Chávez	0	0	0%
<b>Total</b>	1	2	100%

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán



**Gráfico No. 8. Nivel de estudios alcanzados**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

El gráfico N° 8 nos representa que en la Escuela Quicud un titulado cursó estudios de Pregrado y en la Escuela Hipólito Mora un titulado estudió Posgrado igualmente en el

Instituto Sudamericano, lo cual nos indica que existen 3 personas que cursaron estudios superiores. No llega ni a la mitad de investigadores, lo cual alerta sobre la necesidad de que el docente completa su formación a fin de que pueda continuar trabajando, pues la licenciatura hoy es un requisito o inicio profesional y es indispensable el realizar estudios de pre y postgrado profesional a fin de estar preparados suficientemente y así respalden a los requerimientos de la sociedad del conocimiento.

### 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.*

Los titulados encuestados responden a las preguntas mencionando que trabajan en la docencia y también tienen otros ingresos económicos como son: comercio, taxi, internet; por lo que se puede indicar que si están conforme y de acuerdo con su título, están ejerciendo actividades que a ellos les gusta.

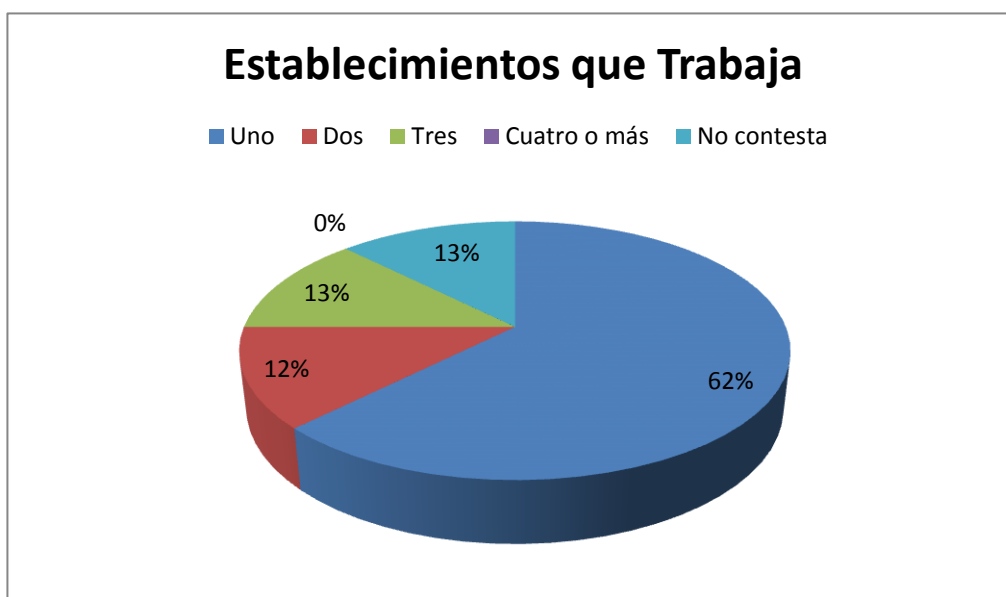
#### 3.1.3.2. *Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.*

TABLA N° 8

Titulados	No. de Establecimientos o empresa donde trabaja	Porcentaje
Ramones Villavicencio Luisa Beatriz	2	25
Reyes Cárdenas Ana Esperanza	2	25
Reyes Reyes Marcela Alexandra	1	12,5
Reyes Torres Rosa Alicia	1	12,5
Riera Granda Gladis Susana	1	12,5
Riera Granda María de Lourdes	1	12,5
Piña Cárdenas Silvia María	1	12,5
Villavicencio Juan	2	25
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán



**Gráfico No. 9. Establecimientos que trabaja**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

El 62% representa el número de establecimientos en los cuales laboran los titulados, es decir en un establecimiento, lo cual indica que se está cumpliendo con lo dispuesto por el Gobierno Nacional, y que el 38% laboran en dos establecimientos, nuestra feaciente de que todavía hay docentes que trabajan al soplo de una institución a otra, lo que provoca o genera un trabajo inadecuado, incompleto y al apuro.

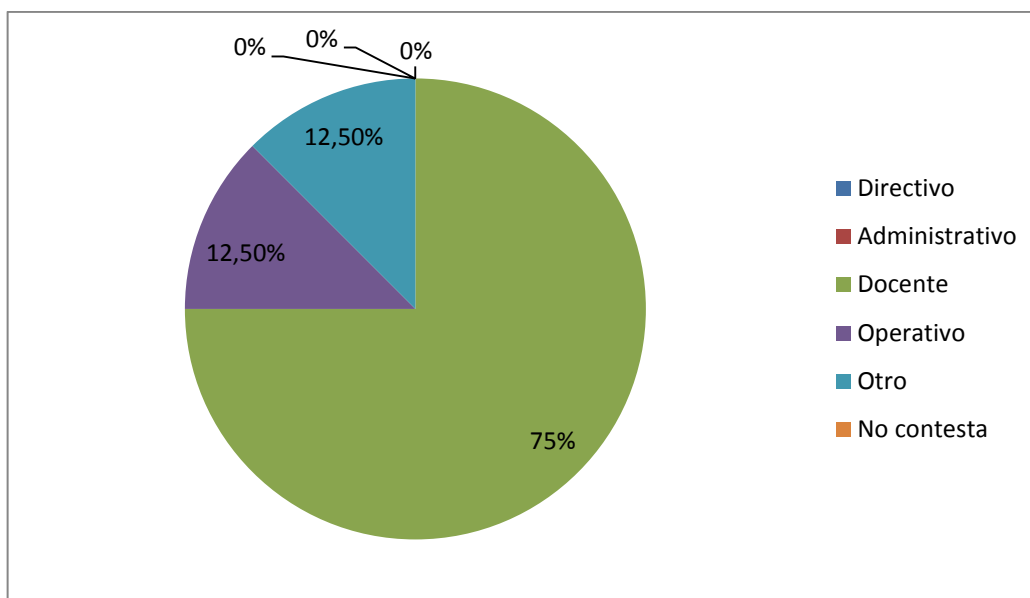
### 3.1.3.3. *Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.*

**TABLA Nº 9**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	6	75
Operativo	1	12,5
Otro	1	12,5
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán



**Gráfico No. 10. Cargo actual que ocupa**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

En el gráfico No. 10 nos representa que el 75% ocupa el cargo de docentes, quienes imparten la enseñanza, los otros porcentajes ocupan cargos de Operativo y otros. Aspecto positivo, pues casi la totalidad ejercen la docencia, base sobre la cual es posible la capacitación y profesionalización continuas.

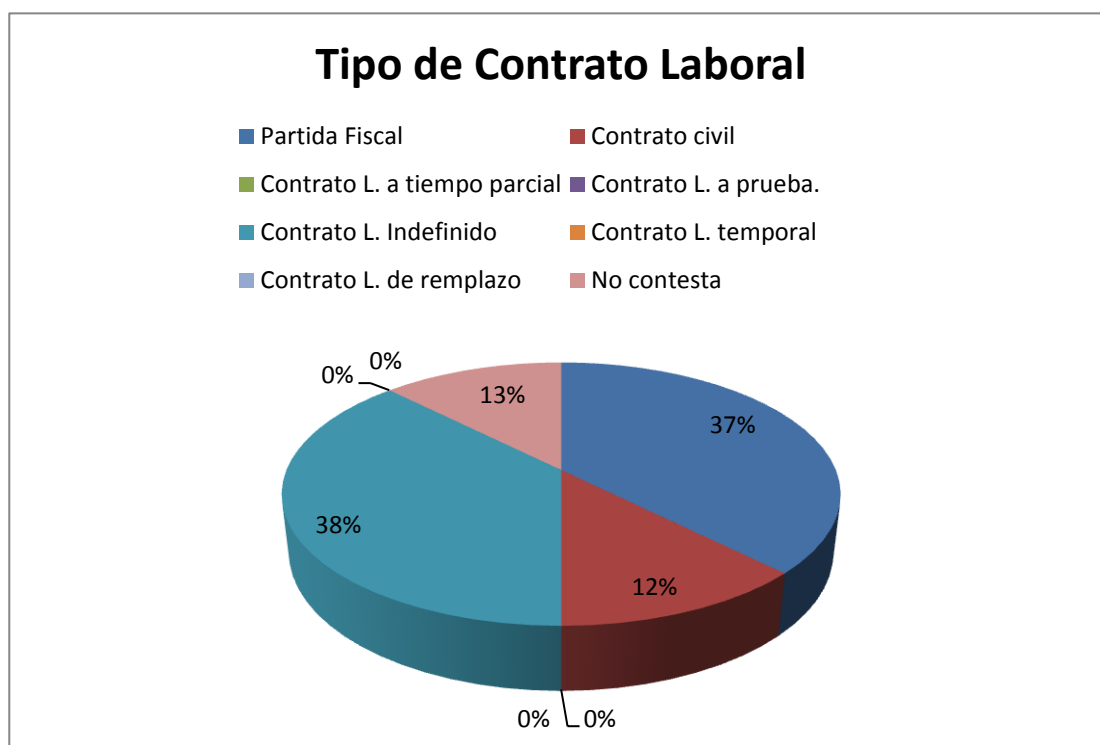
#### **3.1.3.4. Características del trabajo actual.**

**TABLA N° 10**

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	37,0
Contrato civil	1	12,5
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	3	38,0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán



**Gráfico No. 11. Tipo de Contrato Laboral**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

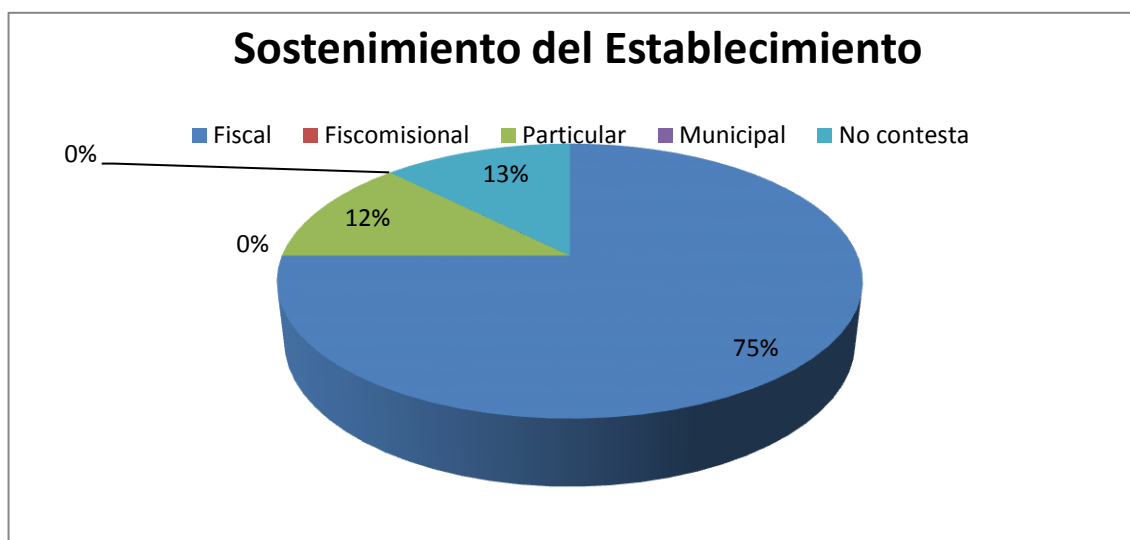
El 38% representa el personal docente que tiene contrato Laboral indefinido, el 37% son docentes que tienen Nombramiento, por lo que se puede dar a conocer que la mayoría tienen su puesto fijo. Representa algo positivo debido a que la estabilidad es indispensable para el trabajo docente y a tiempo completo.

**TABLA N° 11**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	6	75
Fiscomisional	0	0
Particular	1	12
Municipal	0	0
No contesta	1	13
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán



**Gráfico No. 12. Sostenimiento del Establecimiento**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

El 75% de docentes ocupan cargos en establecimientos fiscales, lo que nos indica que la mayoría de ellos están trabajando. Algo encomiable pero que debe tener una respuesta de los titulados en el sentido de continuar con sus estudios superiores y llegar a estados de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, tan venida a menos en los últimos tiempos.

## 6.2. Valoración docente de la profesión

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

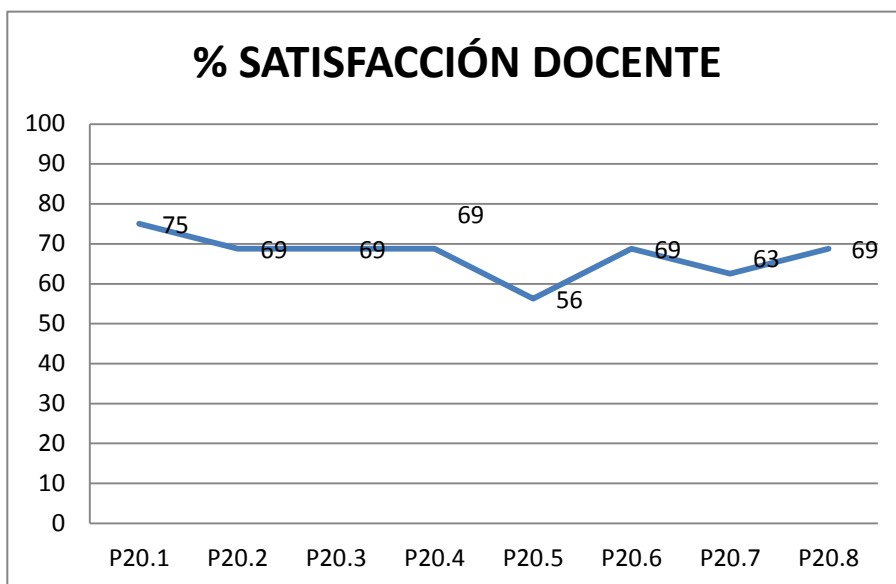
### 6.3. Satisfacción docente

**TABLA N° 12**

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	75
P20.2	3	69
P20.3	3	69
P20.4	3	69
P20.5	2	56
P20.6	3	69
P20.7	3	63
P20.8	3	69

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

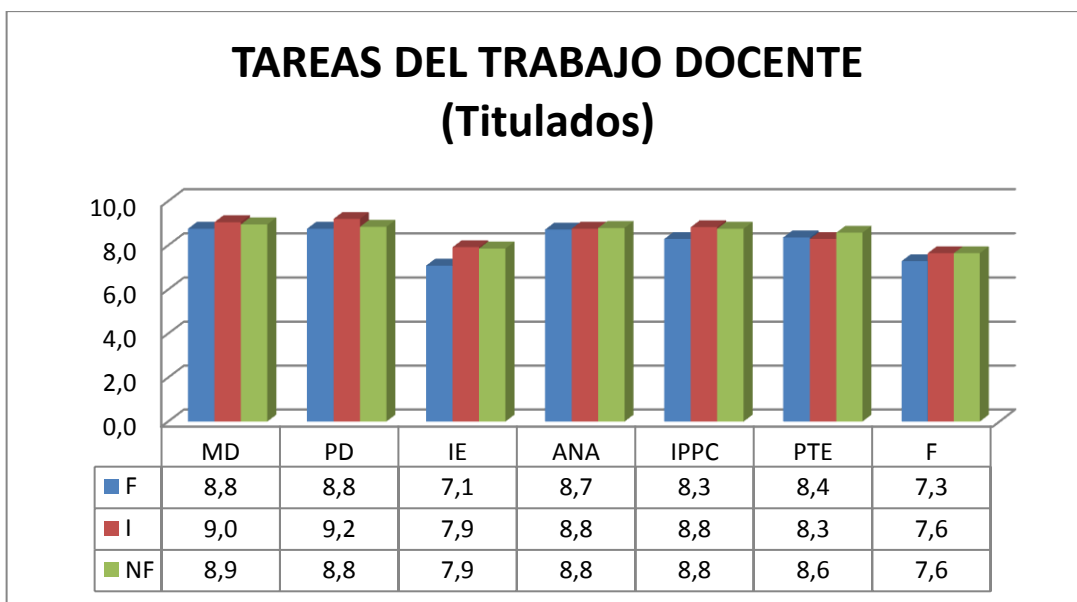


**Gráfico No. 13. Satisfacción Docente**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

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



**Gráfico No. 14. Tareas del Trabajo Docente (Titulados)**

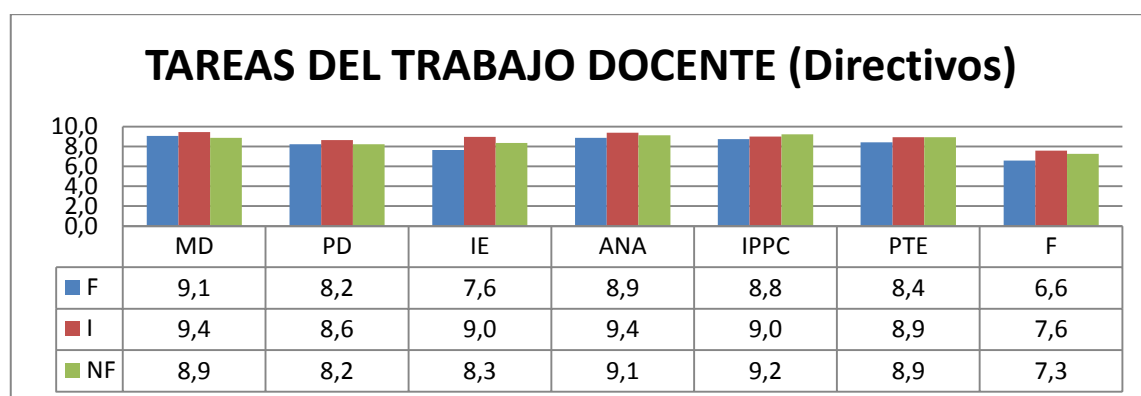
**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

Una aplicación relacionada con la teoría de Vigotsky y el tema de la cognición situada es la de la conducción social del aprendiz, que se desenvuelve al lado de los expertos en las actividades laborales. El docente ya no tiene que ser tradicionalista, sino que tiene que ayudar al estudiante a ser sociable y de esa manera poder tener diferentes estrategias de enseñanza y aprendizaje. El contexto social, la interacción y la participación son muy importantes para la educación para un mejor desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje.

En la tabla de Tareas de Trabajo Docente Titulados, se puede notar claramente que el aspecto más relevante de los titulados encuestados son los aspectos metodológicos didácticos los que tienen mayor importancia con el 9,2%, es decir, responden que estos aspectos metodológicos tienen mayor atención los estudiantes.

Estos aspectos metodológicos didácticos se fundamentan en una serie de criterios didácticos para el diseño y desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, en la misma línea de los principios psicopedagógicos. Lo expuesto anteriormente, queda de manifiesto que el aprendizaje significativo es fundamental. En este sentido, el alumno es constructor activo de sus propios conocimientos, siendo el profesor el que posibilite la participación de todos, la comprensión común, considerando siempre las aportaciones de cada alumno, según sus posibilidades y competencias, respetando en todo momento la diversidad de cada uno.



**Gráfico No. 15. Tareas del Trabajo Docente (Directivos)**

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán



Liderazgo es la calidad de líder. Se califica así al comportamiento de los líderes dentro de un grupo. El liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen tareas fundamentales. (ARIU, 2005, pág. 20).

En la tabla de Tareas de Trabajo Docente de Directivos, se puede notar claramente que el aspecto más relevante de los encuestados son los aspectos metodológicos didácticos los que tienen mayor importancia con el 9,4%, es decir, que los docentes mencionan que la metodología utilizada para el proceso de aprendizaje es adecuada.

Los aspectos metodológicos didácticos utilizados por los docentes cumplen con las exigencias del Ministerio de Educación, ya que se utilizan éstas adecuadamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es importante que el directivo sea un líder educacional para que pueda guiar correctamente al docente y a su vez al estudiante. De esta manera Su impacto en la comunidad educativa será trascendental puesto que incidirá en el desarrollo personal y profesional de los directivos y maestros/as e igualmente, incidirá en el desarrollo humano y académico de los estudiantes que son parte fundamental de la acción educativa.

#### 6.4.1. Aspecto metodológico – didáctico que desarrolla el titulado.

TABLA Nº 13

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	75	3	72	3	69
P2	3	66	3	72	3	66
P3	3	72	3	75	3	72
P4	3	69	3	75	3	69
P5	3	75	3	75	3	69
P6	2	59	3	75	3	66
P7	3	71	3	75	3	72
P8	3	72	3	75	3	66
P9	3	69	3	72	3	63
P10	2	59	3	63	2	56
P11	3	72	3	75	3	69
P12	3	63	3	66	3	63
P13	3	66	3	66	3	63

P14	3	69	3	69	3	66
P15	3	75	3	71	3	72
P16	3	66	3	69	3	66
P17	3	69	3	72	3	69
P18	3	66	3	69	3	66

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.  
Elaborado por: Sara Guartán

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

TABLA N° 14

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	63	3	69	2	59
P20	3	63	3	64	3	63
P21	3	63	3	69	3	63
P22	2	59	3	66	3	63

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.  
Elaborado por: Sara Guartán

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

TABLA N° 15

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	59	3	72	3	66
P24	2	56	3	69	3	66
P25	2	59	3	63	3	63
P26	2	56	3	66	2	59
P27	2	53	3	66	3	66
P28	2	59	3	69	2	56

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.  
Elaborado por: Sara Guartán

#### 6.4.4. Participación en actividades académicas normativas y administrativas del titulado.

TABLA N° 16

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	63	3	72	3	66
P30	3	69	3	75	3	72
P31	3	66	3	69	3	69
P32	3	66	3	72	3	72
P33	3	63	3	69	3	66
P34	3	63	3	69	3	66
P35	3	69	3	72	3	69
P36	3	72	3	69	3	72
P37	3	66	3	66	3	63
P38	3	72	3	72	3	72

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

#### 6.4.5. Interacción profesor – padres de familia y comunidad del titulado.

TABLA N° 17

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	66	3	68	3	69
P40	3	69	3	69	3	72
P41	3	69	3	69	3	69
P42	3	66	3	69	3	69
P43	3	66	3	69	3	72
P44	2	59	3	66	3	69
P45	3	69	3	72	3	69
P46	3	66	3	69	3	69
P47	3	69	3	72	3	72
P48	2	59	3	63	3	63

**Fuente:** Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

**Elaborado por:** Sara Guartán

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

TABLA N° 18

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	63	3	69	3	66
P50	3	66	3	72	3	72
P51	3	66	3	72	3	69
P52	3	63	3	66	3	66
P53	2	59	2	56	3	63

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán

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

TABLA N° 19

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	56	3	63	3	66
P55	2	50	2	53	2	50
P56	2	53	2	59	2	53
P57	2	50	3	63	2	59
P58	2	38	2	47	2	44

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a titulados y empleadores de establecimientos educativos.

Elaborado por: Sara Guartán

En las instituciones educativas investigadas, existe una inconformidad por parte de los docentes en lo referente a la capacitación ya que las autoridades siempre están exigiendo que el personal docente esté actualizado y se les recuerda constantemente que un maestro debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde; son pocas las ocasiones en las que las autoridades facilitan los recursos humanos y económicos y esto no permite a los maestros poder prepararse adecuadamente y en forma permanente.

Para alcanzar una comunicación adecuada que nos permita establecer vínculos satisfactorios y efectivos, el camino más próximo es aprender a expresar nuestras ideas con asertividad. La asertividad es una forma de comunicación basada en el

respeto a uno mismo y por los demás, implica poder expresar de manera clara, honesta y directa, aquello que deseamos obtener.

Una persona que dirija una institución nunca debe olvidar que la comunicación es la base para que cualquier establecimiento funcione adecuadamente y que cuando existe una comunicación asertiva se puede llegar a acuerdos que beneficien el clima organizacional y laboral de una institución.

Por tal motivo el director de la institución debe ser un gestor que cree condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada de todos los miembros para que se sientan apoyados y la institución siga adelante.

## **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

La presente investigación permite arribar a las siguientes conclusiones:

- El profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL, tiene que armonizar su trabajo en función de los objetivos de del Ministerio de Educación y del Gobierno planteados en función del cambio de la matriz económica y los propios de la UTPL, sintetizados en lo espiritual, en la constante actualización y en de los más pobres y necesitados.
- Se determinaron los requerimientos de formación continua y constante profesional de los egresados de la UTPL a los directivos de ocho instituciones a fin de que consideren e implementen las mismas de manera inmediata.
- A través de la investigación se determinó el nivel de satisfacción de las labores docentes constatando que en los ocho ítems, la frecuencia se inclina a la poca satisfacción en el ejercicio de la docencia.
- Es de gran importancia el que los docentes utilicen principios de aprendizaje significativo en su labor. La que coincide con lo que indican los directivos en el sentido de que los docentes cumplen con las exigencias del Ministerio de Educación en el proceso enseñanza – aprendizaje dando importancia a lo significativo y al constructivismo.
- Se determinó que los docentes en todos los aspectos del trabajo docente. Fluctúan entre un promedio dentro de los parámetros establecidos. Por su parte los directivos en éste aspecto evalúan a los titulados en la escala inferior a lo establecido.

- Se elaboró la propuesta de intervención educativa en la que se especifica en forma clara y concreta las necesidades y limitaciones docentes y científicas de los titulados y la función de los directivos para hacer posible estos logros.

#### **4.2. Recomendaciones**

Las realizo para que tengan validez y aplicación científica, esperando que esto se lleve a la práctica en primer lugar en los titulados de la UTPL y luego en todo el país, manera de contribuir al engrandecimiento educativo y asentar las bases para un eficaz cambio de la matriz productiva. Estas son:

- Que el profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL se constituya en un investigador que trabaje coordinando los cambios que requieren que trabaje coordinando los cambios que requiera la matriz económica con la formación académica y espiritual que recibió en la Universidad.
- En la propuesta constan dos aspectos:  
La primera en la que se determinan las necesidades docentes y científicas de los educadores que deben tomarlas en cuenta para poder trabajar con eficiencia y calidad.  
En la segunda recomendación va dirigida a las autoridades a fin de que supervisen y evalúen el cumplimiento de las necesidades propuestas para el docente.
- En la propuesta se plantea la necesidad de realizar actividades de autodesarrollo a fin de que los docentes lleguen o encuentren estados de satisfacción en el cumplimiento de su labor.
- Continuar en la capacitación y aprendizaje de nuevas estrategias, sobre todo en informática, que hagan posible en la realidad, que el alumno sea el generador de su propio aprendizaje y el docente un guía positivo en el campo didáctico y emocional.
- Dada la armonía de criterios en cuanto a las tareas del trabajo docente por parte de directivos y titulados y su valor positivo, vale destacar y felicitar el trabajo de los titulados en la UTPL en los planteles investigados.
- Que la propuesta se difunda a nivel de titulados y directivos a fin de que ellos conozcan a profundidad las limitaciones o carencia y posteriormente a la UTPL en base a éste magnífico estudio continúe brindando capacitación y formación a todos los titulados y de ser posible se difunden a nivel estos resultados.

## **5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **TITULO DE LA PROPUESTA**

Implementación de cursos de capacitación de las Tecnologías de la Información y Comunicación, mediante diferentes talleres al personal docente y directivo dentro del proceso enseñanza- aprendizaje en las diferentes Escuelas Fiscales de Educación General Básica: “Hipólito Mora”, “Quicud” “Instituto Sudamericano” “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva” “Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos” y “Municipio de Pucará”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012-2013.

#### **5.1. JUSTIFICACIÓN**

La presente propuesta está basada en las necesidades que tienen las Escuelas Fiscales de Educación General Básica: “Hipólito Mora”, “Quicud” “Instituto Sudamericano” “Ángel Polivio Chávez” “Guadalupe Larriva” “Ciudad de Gualaceo” “Nicolás Sojos”, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en en cuanto se refiere a la falta de capacitación en las TICs por parte de las directivos y docentes.

Esta propuesta se la hace debido a la necesidad de dar un cambio a la gestión administrativa y docente; y por consiguiente esto permitirá realizar acciones acertadas y comprometidas que integren a toda la comunidad educativa.

#### **5.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

##### **OBJETIVO GENERAL:**

- Capacitar a directivos y docentes acerca de las Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicando estrategias y metodologías activas para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Lograr que los docentes y directivos adquieran posturas y conciencia de la importancia de la informática en los procesos educativos.
- Utilizar los recursos informáticos para contribuir al desarrollo del currículum.
- Desarrollo de habilidades y competencias tecnológicas que permitan dotar al profesor de ventajas competitivas que le permitan estar preparado para ingresar a la denominada sociedad de la información.

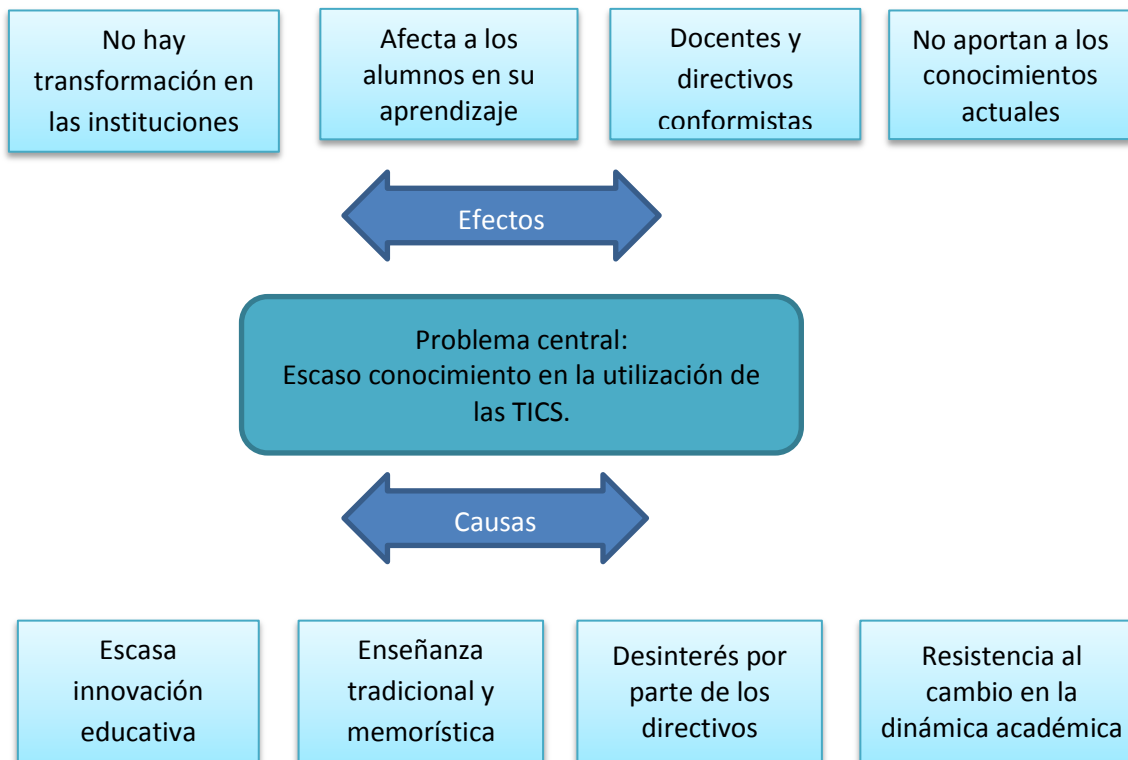
### 5.3. Metodología: Matriz del marco lógico

#### 5.3.1. Análisis de Involucrados.

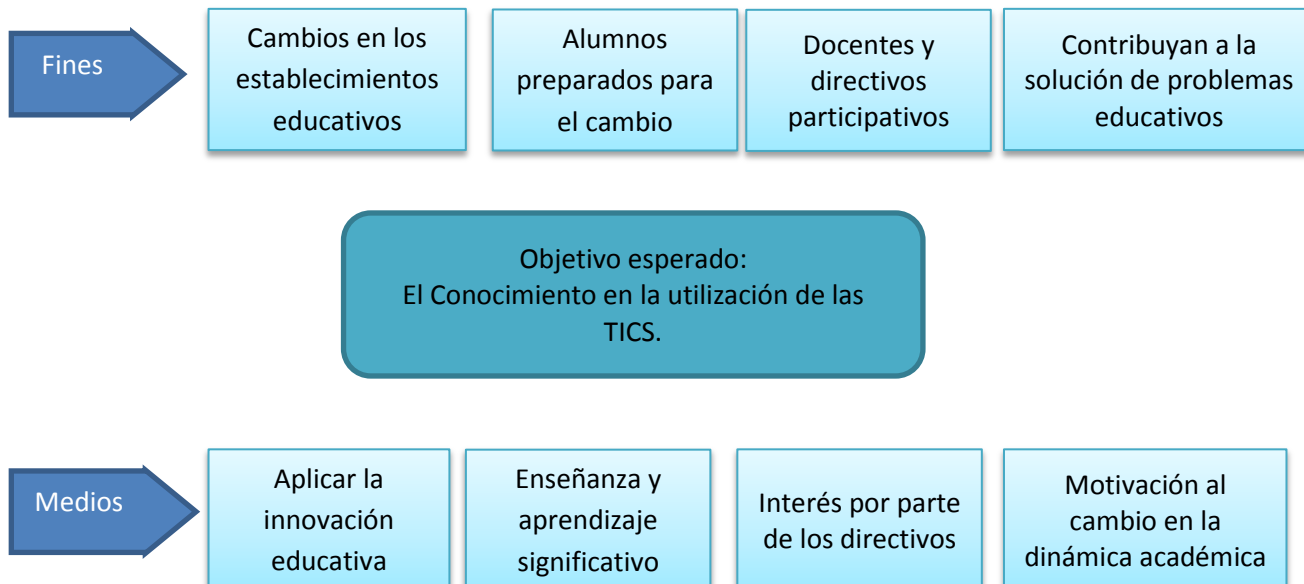
MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
<b>Titulados</b>	Mejorar su tarea diaria: resolución de problemas, trabajo en equipo, gestión, comunicación efectiva.	Escaso conocimiento en la utilización de las TICS.	Ministerio de Educación  Art. 16 de la Constitución de la República del Ecuador, Comunicación e Información, 2008.	Capacitación en la utilización de las TICS como recurso didáctico.	Falta de recursos económicos y actualización en docentes.
<b>Directivos</b>	Capacidad de crear e innovar con las TICS la mejora educativa. Necesidad de gestionar, así como para asesorar a los docentes.	Falta de actualización en la tecnología para mejorar su liderazgo.	Ministerio de Educación  Art. 16 de la Constitución de la República del Ecuador, Comunicación e Información, 2008.	Capacitación en la utilización de las TICS como recurso didáctico.	Falta de recursos económicos y actualización en directivos.



**5.3.2. Análisis de Problemas.**



**5.3.3. Análisis de objetivos.**



### 5.3.4. Análisis de estrategias de solución.



## 5.4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

### 5.4.1. Matriz del marco lógico.

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de verificación	Supuestos
Fin: Los docentes y directivos no poseen innovación educativa y carecen de conocimientos informáticos por lo tanto se crearán talleres sobre TICS para un mejor	Nro. 15 capacitados 100% docentes y directivos. Recursos: Computadoras Hojas Manual	EVA UTPL Guía Didáctica Visita de campo	Los talleres se realizarán en un mes de capacitación, será confiable, seguro y tiene la capacidad según su desarrollo de ser extendido con nuevos módulos según sea necesario.

desarrollo.	Esferográficos  Videos  Internet		
Propósito: Se desea lograr que los docentes adquieran conocimientos necesarios de TICS para mejorar y agilizar sus tareas diarias.	Mayor destreza y mejores conocimientos en los capacitados.	Ministerio de Educación	La mejora del sistema y la continuidad del mismo.
Componentes – Resultados: Talleres para la adquisición de conocimientos eficaces.	Mes Octubre 2013  Horas: 32 horas semanales  Sábados: 08:00 a 12:00 y 13:00 a 17:00	Instituto Pedagógico “Ricardo Márquez Tapia”	Un mejor desarrollo en la informática y ahorro de tiempo.
Actividades principales (acciones). Participación, Debates, trabajos en grupo, carteles.	Talleres  Videos  Manual  Evaluación  Carteles- papelgrafos, marcadores	Manual: \$3,00 c/u para 15 = \$45  Lunch: \$1 por persona x 15 = 15 x 4 semanas = \$60.00  Suministros: \$20  Total: \$125	Contar con los participantes, capacitador y los materiales necesarios para la ejecución de los talleres.

### 5.5. Resultados esperados

Resultados	Actividades	Estrategias	Evaluación	Presupuesto	Cronograma
Componentes – Resultados: Talleres para la adquisición de conocimientos eficaces.	Actividades principales (acciones). Participación, Debates, trabajos en grupo, carteles.	Preguntas Acuerdos y desacuerdos Realizar tareas Exposición oral Presentaciones de power point	Microsoft Office Internet Redes sociales	Manual: \$3,00 c/u para 15 = \$45  Lunch: \$1 por persona x 15 = 15 x 4 = \$60.00  Suministros: \$20  Total: \$125	Mes Octubre 2013  Horas: 32 horas semanales  Sábados: 08:00 a 12:00 y 13:00 a 17:00

### 5.6. Bibliografía de la propuesta

PASCUAL Pacheco R, c. (1988). La gestión educativa ante la innovación y el cambio. Madrid: Narcea.

PLASENCIA, U. (1994). Los valores como condición para la significación en el aprendizaje. Didad, No. 13.

Valladares, I. (1996). Psicología del Aprendizaje . Loja: UTPL.

www.aiu.edu/universidad. (s.f.). Recuperado el 22 de febrero de 2012, de <http://www.aiu.edu/universidad>

www.promonegocios. (s.f.). Recuperado el 16 de marzo de 2012, de <http://www.promonegocios.net/administrac...>

#### Páginas de internet:

<http://alerce.pntic.mec.es/jjir0003/INFORMATICA.pdf>

<http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD30/contenido/pdf/morrisey.pdf>

<http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/archives/HASHbfe6.dir/doc.pdf>

<http://decon.edu.uy/100jovenes/materiales/Licha-%202009.pdf>

<http://acep2021rl.blogspot.com/2012/06/matriz-de-marco-logico.html>

## 5.7. Anexos de la propuesta



Estudiantes recibiendo capacitación sobre TICs



Talleres educativos para la formación de docentes

### **LAS 3 GRANDES RAZONES PARA USAR TIC EN EDUCACIÓN**

- **1ª RAZÓN: Alfabetización digital de los alumnos.** TODOS deben adquirir las competencias básicas en el uso de las TIC.
- **2ª RAZÓN: Productividad.** Aprovechar las ventajas que proporcionan al realizar actividades como: preparar apuntes y ejercicios, buscar información, comunicarnos (e-mail), difundir información (weblogs, web de centro y docentes), gestión de biblioteca...
- **3ª RAZÓN: Innovar en las prácticas docentes.** Aprovechar las nuevas posibilidades didácticas que ofrecen las TIC para lograr que los alumnos realicen mejores aprendizajes y reducir el fracaso escolar (*alrededor de un 30% al final de la ESO*).

## 6. BIBLIOGRAFÍA:

- ALVARADO OYARCE. (1996). Oportunidades y desafíos. Perú: Vallejianas.
- ÁLVAREZ, C. (1999). La Escuela en la vida. La Habana - Cuba: Pueblo y Educación.
- ANECA, A. N. (16 de Enero de 2009). [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf). Recuperado el 18 de Junio de 2013, de [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf).: [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf).
- ARANA ARENAS, M. E. (1998). Principios y Procesos de la Gestión Educativa. Lima Perú: San Marcos.
- ARIAS, F. (enero - marzo 2000). ¿Hay dos modelos (teórico-descriptivo y técnico descriptivo) del proceso administrativo? Contaduría y Administración , No. 196.
- ARIEU, P. (2005). Liderazgo, Educación e iglesia. Bogotá: Pacífico .
- Avalos, B. (26 de Mayo de 2009). [www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf). Recuperado el 20 de Junio de 2013, de [www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf): [www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf)
- BARONNE. (s.f.).
- Barriga, A. D. (2000). Evaluación Académica. México, México: CESU-UNAM-FCE.
- BATISTA, N. (1997 México). La integralidad en la formación del egresado: un imperativo universitario. Contactos , No. 22.
- BEARE, H. (1992). Cómo conseguir centros de calidad. Nuevas técnicas de dirección. Madrid: La Muralla.
- Benedito, V. (1988). Innovaciones en el aprendizaje. Barcelona: Promociones y publicaciones Universitarias.
- BENNO SANDER, M. (1995). La Gestión Educativa. Troquel.
- BERNARD, B. (2010). El liderazgo . Lima: Ser, Sn. Marcos.
- Bloom. (1971). Tipos de Evaluación. EUA.
- CARRERAS, L. y. (1997). ¿Cómo educar en valores? Madrid: Colección Educación .
- Cassanova, M. A. (1998). La evaluación en el momento actua. México, México: SEP.
- CEDMI. (1999). Evaluación de Destrezas, Técnicas e Instrumentos. Cuenca: Gráfica Lituma.
- CHIAVENATO, A. (1989). Introducción a la teoría general de la administración. México: ED. McGraw Hill.

- CIDE. (2004). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes.
- Clarence, N. (1971). Evaluación Educativa. Madrid, España.
- Cordova, F. (2005). Evaluación de los Aptrendizajes. Cuenca, Ecuador: Don Bosco.
- CORTINA, A. (1998). El mundo de los valores. Etica minima y educación. Santa Fé de Bogotá: El Búho.
- CUNNINGHAM, W. G. (1993). Liderazgo cultural. Massachussets, E.U.: Allyn y Bacon.
- D'ANGELO, O. (1996). Provida. Autorealización de la personalidad. La Habana: Academia .
- DOMÍNGUEZ Fernández, G. y. (s.f.). Manual de organización de instituciones educativas. España: Española.
- Duque. (1998). La Afectividad. Buenos Aires, Argentina: Troquel.
- FABELO, J. (1989). Práctica, conocimiento y valoración. La Habana: Ciencias Sociales.
- Franco, O. I. (2007).
- GÓMEZ, M. G. (2000). Una exploración inicial sobre la naturaleza de la administración y de la teoría administrativa. Contaduría y Administración, No. 196 enero - marzo 2000.
- Gonzales. (1998). Juan Gonzalez. Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- Gonzalez, R. (1998). Los valores y su significado en el desarrollo de las personas.
- Guerra, C. (2000). Sistema Educativo. (Andrade, Ed.) Riobamba, Ecuador .
- GUERVILLA, E. (1994). Valores y contravalores. Vela Mayor, 32.
- HOUSE, R. (s.f.).
- Jhon, K. (s.f.).
- JIMÉNEZ, C. W. (1999). Introducción al estudio de la teoría administrativa. México: Limusa.
- LEENER. (1959).
- LUCINI, F. (1994). Educación en valores y reforma educativa. Vela Mayor , Año 1, No. 2, Anaya Educación España.
- M., A. (2000). Gestión, Equipos y Liderazgo.
- M., G. N. (1998). Nuevas propuestas para la gestión educativa. México.

- Manual Básico del docente. (2002.). Pedagogía. En C. M. Alonso Luis, Manual Básico del Docente (pág. 19). Madrid.: Iberica Gráfica. (s.f.). McDougall.
- MELINKOFF. (1990).
- Mieles, V. (2000). Evaluación Educativa y Estadística. Guayaquil, Ecuador: Editorial Pedagógica.
- Miguel, C. (1999).
- Ministerio de Educación. (s.f.). Recuperado el 11 de febrero de 2012, de <http://www.promonegocios.net/administrac...>
- Ministerio de Educación. (2010). Actual Fortalecimiento Curricular de Educación general Básica. Quito: Imprenta Don Bosco.
- Ministerio de Educación. (2011). Quito.
- Ministerio de Educación. (s.f.). [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec). Recuperado el 23 de febrero de 2012, de <http://www.educacion.gob.ec>
- Ministerio, E. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje Gestión Escolar, Desempeño Profesional e nfraestructura.
- Moran, P. (1986). Tipos de Evaluación. Guayaquil, Ecuador.
- O.C.D.E. (1991). Escuela y calidad de la enseñanza: informe internacional. Barcelona - España: Paidós.
- OEI. (Septiembre - Diciembre 1997). Micropolítica en la Escuela. Revista Iberoamericana de Educación , No. 15.
- PASCUAL Pacheco R, c. (1988). La gestión educativa ante la innovación y el cambio. Madrid: Narcea.
- PERLMAN. (1985).
- PLASENCIA, U. (1994). Los valores como condición para la significación en el aprendizaje. Didad, No. 13.
- POZNER, P. (1997). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Argentina : Aique.
- POZO, J. (1998). Aprendizaje de contenido y desarrollo de capacidades en la educación secundaria, en Psicología de la instrucción: la enseñanza del aprendizaje en la educación secundaria. Barcelona - España: Horsori.
- Quintero, V. M. (1996). Evaluacion d Proyectos Sociales. Santiago de Cali, Colombia: Fundación Fes.



- RAMIREZ, B. (1999). El rol del administrador en el contexto actual. México: UAM Azcapotzalco.
- Rasco, F. A. (1995). La evaluación del sistema educativo (Vol. II). Madrid, España: Morata .
- Rodríguez, A. L. (16 de Enero de 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. Recuperado el 24 de Junio de 2012, de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf): [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
- Rodríguez, J. (1999). Evaluación Educativa. Loja, Ecuador: Impreso en la Editorial de la UTPL.
- Rodríguez, M. (1999). Conocimiento previo y cambio conceptual. En M. Rodríguez, Conocimiento previo y cambio conceptual (pág. 48). Buenos Aires: Aique.
- Rosales. (1981). Criterios para una Evaluación Formativa. Madrid, España: Narcea.
- RUBENSTEIN, J. (1967). Principios de psicología general, Instituto del Libro. La Habana: Revolucionaria.
- RUIZ, J. (1996). Teoría del currículum: diseño y desarrollo curricular. Madrid: Universitas.
- S., P. (1997). Ser directivo ¿privilegio o pesada carga? Argentina: El Ateneo.
- Sarramona, J. (2004). Las competencias básicas en la escolaridad obligatoria. En S. J., Las competencias básicas en la escolaridad obligatoria (pág. 44). Barcelona: Anthropos.
- STEINER, C. (1998). Educación emocional . Buenos Aires-Argentina: Javier Vergara.
- SWIERINGA, J. Y. (1992). La organización que aprende. EUA: Addison-Wesley.
- Tenbrink, T. (1981). Evaluación Guia Práctica para profesores. Madrid, España: Narcea,S.A de Ediciones.
- Teresa, G. M. (2008). Administración y Organización de Instituciones.
- terry, T. (1981). Evaluación de los aprendizajes. Madril, España: Narcea,S.A de Ediciones.
- Thompson, I. (2001). EUA.
- Tiana, A. (1996). Evaluación Educativa.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Revista de currículum y formación del profesorado.

Valenzuela, R. (2009). Evaluación de Instituciones Educativas. México, México: Trillas.

Valladares, I. (1996). Psicología del Aprendizaje . Loja: UTPL.

VÁSQUEZ. (1999).

Velasco, R. (1987). La Eficiencia Educativa.

www.aiu.edu/universidad. (s.f.). Recuperado el 22 de febrero de 2012, de <http://www.aiu.edu/universidad>

www.promonegocios. (s.f.). Recuperado el 16 de marzo de 2012, de <http://www.promonegocios.net/administrac...>

## 7. ANEXOS

## Anexo 1. Fichas de contacto para titulados – empleadores

## FICHA DE CONTACTOS PARA TITULADOS / EMPLEADORES

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

<b>OBJETIVO:</b>			
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.			
<b>INSTRUCCIONES:</b>			
Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).			
Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ( )	Personalmente ( )	A través de amigos ( )
	Otros ( )		
Firma del Titulado	Firma del Empleador	Sello del Empleador	

## Anexo 2. Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

<p><b>FRECUENCIA</b> número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.</p> <p><b>IMPORTANCIA DE LA TAREA:</b> La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.</p> <p><b>NIVEL DE FORMACIÓN</b> que posee el docente para realizar la tarea.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="width: 10px; text-align: center;">4</td> <td>MUCHO O ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>BASTANTE</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>POCO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>NADA</td> </tr> </table>	VALORACIÓN		4	MUCHO O ALTO	3	BASTANTE	2	POCO	1	NADA
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 en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

  
**CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO**



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



**Señor(a) Encuestado(a):**

A continuación se presenta una encuesta para los Titulados en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL, la cual está dividida en dos secciones: A) la primera pretende conocer las *"Características laborales del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL"*, y, B) la segunda las tareas que realiza a través de un *"Inventario de Tareas del Trabajo Docente"*.

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

- \*Realizar el trabajo de Fin de Titulación y obtener el título de Licenciatura en Ciencias de la Educación.
- \*Caracterizar el puesto de trabajo del docente titulado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.

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

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

**INDICACIONES:**

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

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

--

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

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

**3. EDAD:**

--	--

**4. SEXO:**

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

**CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO**

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

6.1	6.2	6.3
Pregrado	Posgrado	Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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





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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

## 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 FORMACIÓN			
		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												
	2 Preparar técnicas y estrategias de enseñanza diversas para el desarrollo de competencias en los estudiantes												
	3 Planificar actividades de aula												
	4 Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas												
	5 Organizar espacios de aula												
	6 Elaborar recursos didácticos (materiales pedagógicos) diversos para la enseñanza de la asignatura												
	7 Crear climas favorables de enseñanza - aprendizaje												
	8 Dominar el contenido de la asignatura o disciplina para seleccionar la estrategia de enseñanza adecuada												
	9 Aplicar las didácticas específicas de la asignatura												
	10 Aplicar la psicología de la educación en el aula												
	11 Promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos												
	12 Realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos												
	13 Aplicar estrategia de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencias												
	14 Revisar las tareas estudiantiles												

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUECIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	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												
	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 EDUCATIVA	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 ADMINISTRATIVAS	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. INTERVENCIÓN PROFESIONAL CON PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	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											

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**Anexo 3. Evidencias fotográficas**  
**ESCUELA FISCAL MIXTA “QUICUD”**



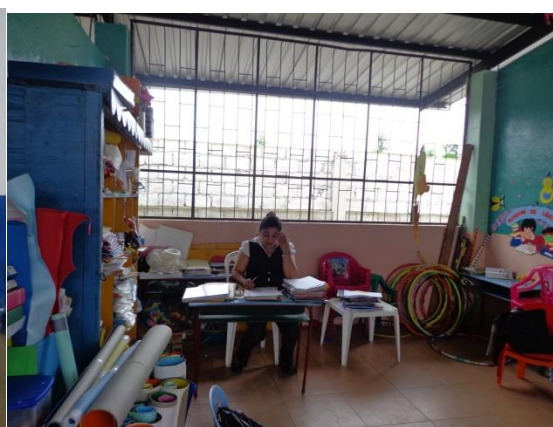
Directora de la Escuela Quicud

**MUNICIPIO DE PUCARÁ**



Concejala del GAD Pucará

**ESCUELA “GUADALUPE LARRIVA”**



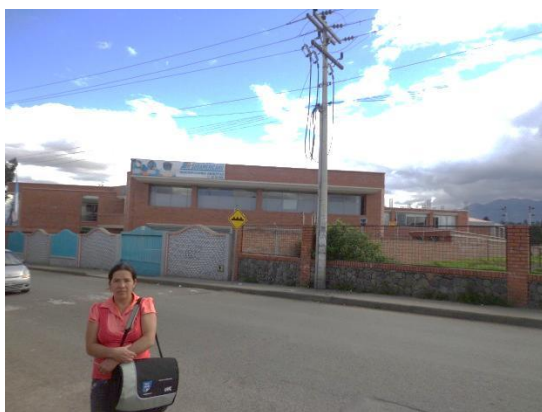
Lcda. Ana Reyes – Profesora Educación Inicial

### ESCUELA FISCAL MIXTA “NICOLÁS SOJOS”



Profesora de la Escuela Nicolás Sojos

### COLEGIO SUDAMERICANO



### ESCUELA “HIPÓLITO MORA”



Director de la Escuela Hipólito Mora llenando la encuesta

### ESCUELA “ÁNGEL POLIVIO CHÁVEZ”



Prof. Juan Villavicencio Escuela Ángel Polivio Chávez  
**ESCUELA “CIUDAD DE GUALACEO”**



Docente y Directivo de la Escuela Ciudad de Gualaceo llenando las encuestas