



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

## **AREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACION DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**MENSION EDUCACION INFANTIL**

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

**TRABAJO DE FIN DE TITULACION**

**AUTORA:** Lomas Jaramillo, Lilian, Mariela.

**Directora:** Beltrán Guevara, Patricia Maricela, Dra.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2013**

## CERTIFICACIÓN

Doctora.

Patricia Maricela Beltrán Guevara

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado " Propuesta de Intervención Educativa a partir 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 Lomas Jaramillo Lilian Mariela 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:

CC:

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Lomas Jaramillo Lilian Mariela declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja a sus representantes legales y 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”

Autor: Lomas Jaramillo Lilian Mariela

CC: 1718451097

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a mi padre Carlos, a mi esposo Ricardo y a mi hija Ariana Valentina, de quien he recibido y compartido valores que determinan mi vida actual y me han guiado positivamente opcionando pautas que ha futuro garantizarán principios importantes para ejercicio y materialización noble de mi vida.

Mariela Lomas

## **Agradecimiento**

A través de este documento que me propicia una oportunidad singular, deseo manifestar mi profundo agradecimiento a la bondad infinita de Dios, que ha permitido potenciar y hacer realidad, mi aspiración de alcanzar el título en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Agradezco a mi padre, que con su gran entereza, tenacidad y espíritu de sacrificio, me ha formado espiritual y materialmente, contribuyendo a mi formación como mujer, esposa y madre.

A mis suegros, Eco. Alberto Sandoval y su esposa Gloria Campaña, quienes han fortalecido mi espíritu y mi decisión en la obtención de este galardón y en el ámbito de la preparación alcanzada.

Igual agradezco y con especial énfasis, a mi directora de Tesis que en diferentes circunstancias, me brindó sus conocimientos y entrega, a la causa referente al encausamiento, para el logro de esta, mi profesión.

Resalto también, mis sinceras gracias a mis familiares que contribuyeron a la consecución de mis objetivos; todos que de alguna u otra forma hicieron presencia en la realización, orientación y culminación de este documento.

Mariela Lomas

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caratula	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido	vi
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>1</b>
<b>Abstract</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b><i>CAPITULO I</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)</i></b> .....	<i>¡Error!</i>
<i>Marcador no definido.</i>	
<b>1.1 El debate sobre las competencias.</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2 Los procesos de inserción laboral de los Titulados Universitarios en España.</b>	<b>9</b>
<b>1.3 La Inserción Profesional de los Docentes.</b> .....	<b>11</b>
<b>1.4 Estándares de Educación Educativa.</b> .....	<b>13</b>
<b>1.5 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria.</b> ....	<b>15</b>
<b>1.6 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente...</b>	<b>17</b>
<b>1.7 Políticas programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.</b> .....	<b>19</b>
<b>1.8 Los comienzos en la Docencia: Un Profesorado con buenos principios.</b> .....	<b>21</b>
<b>1.9 Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo.</b> .....	<b>23</b>
<b>1.10 Los nuevos saberes para la inserción para la inserción laboral: formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina.</b> .....	<b>25</b>
<b><i>CAPITULO II</i></b> .....	<b>27</b>
<b>2.1 Diseño de la investigación.</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.</b> .....	<b>28</b>
2.2.1 Métodos. ....	29
2.2.2 Técnicas.....	29

2.2.3 Instrumentos de Investigación.....	30
<b>2.3 Preguntas de investigación. ....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Contexto.....</b>	<b>31</b>
<b>2.5 Población y muestra.....</b>	<b>32</b>
<b>2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.....</b>	<b>33</b>
2.6.1 Talento Humano.....	33
2.6.2 Institucionales. ....	33
2.6.3 Materiales. ....	34
2.6.4 Económicos. ....	34
<b>2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales. ....</b>	<b>37</b>
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta. ....	37
3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).....	37
3.1.1.2 Edad. ....	38
3.1.1.3 Sexo.....	38
3.1.2 Características académicas de los titulados.....	39
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato. ....	39
3.1.2.2 Tipo de educación. ....	40
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	40
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?. ....	41
3.1.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. ....	41
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.....	44
<b>3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral. ....</b>	<b>45</b>
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador. ....	45
3.2.2 Grado de importancia y realización que los titulados y empleadores asignan a las competencias generales y específicas de Ciencias de la Educación.....	46
<b>3.3 Valoración docente de la profesión: .....</b>	<b>50</b>
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida que posee el titulado.....	50
<b>3.4 SATISFACCIÓN DOCENTE .....</b>	<b>64</b>

<b>3.5 Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y los titulados.</b> .....	<b>66</b>
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado. ....	70
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado. ....	73
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado. ....	76
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado. ....	78
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado. ....	81
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo .....	84
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	86
<b>CAPITULO IV</b> .....	<b>89</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>90</b>
<b>4.1 Conclusiones</b> .....	<b>90</b>
<b>4.2 Recomendaciones</b> .....	<b>91</b>
<b>CAPITULO V</b> .....	<b>92</b>
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>93</b>
<b>5.1 Justificación</b> .....	<b>93</b>
<b>5.1 Objetivos</b> .....	<b>94</b>
<b>5.2 Metodología: Matriz del marco lógico</b> .....	<b>95</b>
5.2.1 Análisis de involucrados.....	95
5.2.2 Análisis del problema .....	98
5.2.3 Análisis de objetivos.....	99
5.2.4 Análisis de estrategias .....	100
<b>5.3 Plan de acción (etapa de planificación)</b> .....	<b>100</b>
5.3.1 Matriz del marco lógico .....	104
<b>5.4 Resultados esperados</b> .....	<b>106</b>
<b>5.5 Bibliografía de la propuesta</b> .....	<b>109</b>
<b>5.6 Anexos de la propuesta</b> .....	<b>110</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>120</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>122</b>

## **RESUMEN EJECUTIVO.**

La investigación pretende establecer un análisis a través de encuestas efectuadas a 7 titulados y 7 empleadores obteniendo información para conocer la realidad actual en la que se encuentran los titulados de la UTPL; determinar su inserción en el campo laboral, poner en práctica los conocimientos adquiridos; y su situación laboral en la cual actualmente se encuentran como docentes o sub empleados desempeñando otro tipo de actividades.

El análisis de la problemática planteada se sustenta en resultados obtenidos a partir de la muestra investigada en los cuales se evidencia que los 7 titulados de la carrera de Ciencias en la Educación mención Educación Básica no han adquirido nuevos conocimientos posteriores a la obtención de su título otorgado por la Universidad Particular de Loja; determinando falta capacitación y actualización de conocimientos.

Lo que involucra considerar la problemática encontrada, para llevando la propuesta a las instituciones educativas en las cuales prestan sus servicios los titulados investigados, para que se generen capacitaciones permanentes por medio de cursos específicos que permitan una actualización continua de sus conocimientos, mejorando así su nivel profesional.

### **Palabras Claves:**

Titulados, empleador, Instituciones, capacitaciones, desempeño laboral.

## **ABSTRACT.**

The research aims to establish an analysis through surveys to 7 graduates and 7 employers getting information for the current reality in which graduates are UTPL; determine its inclusion in the workplace, implement the knowledge acquired; and work situation in which they are currently teaching or underemployed as playing other activities.

The analysis of the issues raised is based on results obtained from the sample under investigation in which evidence that the 7 graduates of Sciences degree in Education Basic Education mention have gained new knowledge after obtaining your degree awarded by the University of Loja, determining a lack of training and retraining.

What involves considering the problems encountered, for bringing the proposal to the educational institutions in which they serve the graduates surveyed, to generate ongoing training through specific courses that allow continuous updating of their knowledge, improving their professional.

### **Keywords:**

Graduates, employers, institutions, training, job performance.

## INTRODUCCIÓN.

El sistema educativo en el Ecuador a lo largo de su historia ha sido objeto de continuos cambios no solo de orden normativo con la creación y modificación de leyes, sino también en la evolución y desarrollo de nuevos métodos y técnicas en el orden educativo, lo que conlleva a establecer que el maestro tiene que estar a la par con este tipo de tendencias, siendo este un ente fundamental en el desarrollo de enseñanza aprendizaje del niño, logrando formar seres autónomos con valores, destrezas y habilidades.

Lo antes indicado exige que el docente tenga que estar preparado para enfrentar este nuevo desafío; que no solo bastaría con el conocimiento recibido en su carrera, sino desarrollar los métodos y técnicas necesarias para su desempeño como profesional dentro de una institución educativa en el cual presta sus servicios.

La presente investigación conlleva a realizar un análisis pormenorizado desituación actual en la que se encuentran los titulados de la UTP en la carrera de educación básica tomando como muestra a 7 titulados de la UTP y 7 empleadores a los cuales se les encuestó y se pudo calificar diferentes aspectos relevantes como parte de la investigación; obteniendo información importante y estableciendo algunos parámetros a ser tomados en consideración.

La información de campo fue tabulada, representadas gráficamente, e interpretada, seguido de un comentario y discusión para ser contrastados con la información obtenida de fuentes bibliográficas; determinar por medio de estos instrumentos una propuesta de intervención que permita plantear lineamientos en beneficio de los titulados

El trabajo realizado, basado en la investigación de los titulados es relativamente uno más del conjunto de acciones patrocinadas y planteadas por la Universidad, sin embargo la serie de actividades que desarrolla las instituciones públicas se constituyen en elementos directrices que dan forma a un modelo de consecución de progreso y elevación del conocimiento que requieren los alumnos, egresados, y graduados en todas las Universidades; esta situación marca un requerimiento de afrontar la problemática correspondiente al proceso educativo, mantener el seguimiento de los titulados, y comprometer a los empleadores en un acto de conjuntar responsabilidades que beneficien a la sociedad en su conjunto.

En consecuencia el requerimiento de apoyo y sustanciamiento de los Titulados se manifestó a través de la identificación de los problemas en el proceso de su desempeño para efecto de crear condiciones y oportunidades que faciliten el desarrollo de su trabajo sobre todo en materia de investigación en cuyo caso se notó insuficiencias debido no solo al medio que se desenvuelven sino porque el titulado no ha asumido su verdadero rol de profesor que debe ofrecer al alumno cada vez mejores conocimientos fundamentados en la sustentación y nuevos matices investigados.

Dentro del desarrollo de la propuesta a ser planteada se establecen objetivos generales y específicos; siendo objetivo general el determinar aspectos inherentes a la situación, comportamiento, oportunidades y proyección de los titulados que alcanzaron la Licenciatura en Ciencias de la Educación y especialmente en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, con la participación conjunta de las instituciones en las que laboran.

De la misma forma se consideran dentro de la propuesta objetivos específicos como son: Llevar la propuesta planteada a las Instituciones educativas en las cuales prestan sus servicios los titulados de la Universidad técnica Particular de Loja; lograr por medio de la propuesta a que las Instituciones educativas reconozcan el beneficio de contar con docentes debidamente capacitados para la ejecución de su labor, promoviendo incentivar a que el personal docente que presta sus servicios en la institución se capacite constantemente optimizando su labor y su formación académica establecer y motivar planteamientos básicos como pautas para comportamientos institucionales a futuro, y su decidida participación en capacitaciones permanentes a su personal docente; mejorar las capacidades y conocimientos de los titulados de forma permanente y sostenida por medio de capacitaciones específicas y vinculantes en el ejercicio de su labor, logrando beneficios en favor de los involucrados alumnos docentes e institución educativa.

Los objetivos planteados se ejecutaran llevando la propuesta a las instituciones educativas en las cuales prestan sus servicios los titulados investigados, logrando así la realización de capacitaciones permanentes por medio de cursos específicos que permitan una actualización continua de sus conocimientos, mejorando así su nivel profesional.

La fijación de un verdadero proceso estadístico de los titulados, ubicación, seguimiento de su situación económico - social y evaluación de sus comportamientos; la materialización de resultados óptimos corresponderá a la aceptación de responsabilidades, manifestación, y actitudes institucionales que se orienten a brindar apoyos en el mejoramiento y superación de sus conocimientos y el impulso hacia la inserción en un esquema destinado a la investigación permanente para efecto de ofrecer a los niños alumnos cada vez mejores condiciones en el proceso enseñanza aprendizaje.

En definitiva los planteamientos concretos que presenta este trabajo constituyen elementos que en forma práctica coadyuvaran a solucionar los problemas detectados en el diagnóstico, bajo condiciones en la propuesta de un plan monitoreado por la Universidad Técnica Particular de Loja; es esta propuesta, un modelo permanente y sostenido que iniciaría con beneficio para los graduados últimos y extensión hacia los futuros profesionales, destacando que el financiamiento de este modelo corresponderá a determinaciones económicas que satisfacen a los involucrados, a la institución concurrente a los pupilos en el proceso enseñanza aprendizaje y sobre todo al País, considerando que aportes como este se suman a la intención que persigue un plan definido de desarrollo

Los contenidos de este trabajo insinúan el conocimiento y explicación de un sinnúmero de inquietudes y más aún estas se fomentan creando auspicios para invitar al lector a enterarse de su contexto

## **CAPITULO I**

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

### **1.1 El debate sobre las competencias.**

Desde hace un tiempo se ha planteado un problema crítico entre la participación de la universidad para preparar a los futuros egresados y graduados a fin de que se incluyan en el mercado de trabajo Español posteriormente bajo una concepción de valores de los diplomados frente al mercado de trabajo de ha determinado que este tiene concepciones diferentes frente al modelo educativo de las universidades pretendiendo obtener profesionales conforme los requerimientos cualitativos de las empresas. En tiempo anterior la educación era un tema que tenía valor de acuerdo a una medida que ofreciera un conocimiento de valor duradero. Más en las épocas actuales se determinan mensajes de volatilidad y cambio la propia Universidad sufre de acuerdo al concepto de algunos expertos de una falta de adaptación a los nuevos tiempos, hoy son las empresas que han pasado a dictar los conocimientos impartidos y que se reflejan en métodos de gestión empresariales que chocan con la cultura que ha mantenido tradicionalmente la universidad. Es visible un modelo de competencias técnicas que estimulan el pensamiento crítico revelándose cambios importantes en las relaciones laborales es destacable que el día de hoy no es novedad recibir información general sobre el proceso abierto de educación superior en Europa y en el mundo para impulsar la competitividad sin embargo existe espacios de no definición clara en lo que persigue el mercado de trabajo y los intereses y oportunidades impregnadas en la universidad.

No hay que desconocer el progresivo e importante acercamiento de España a los niveles de empleo de otros países mejor opcionados. El problema de educación y el empleo ha sido uno de los más importantes de la sociedad española impulsados por presiones y demandas sociales fundamentalmente de los jóvenes que desean un futuro cierto frente al aparato productivo y a la competencia cada vez más grande tanto en España como en el mercado Internacional por esto es que este estudio presenta realidades y opciones en la confluencia de la oferta y demanda de recursos humanos dirigidos al empleo, en definitiva la expectativa del acercamiento entre la universidad y el mercado de trabajo.

Conforme lo que se plantea hay que reconocer que existe una multiplicidad e interrelación entre los diferentes actores que se presentan en el mercado de trabajo y que de acuerdo al estudio enfrenta a los Titulados Universitarios y los empleadores allí se determina temas que tiene que ser abordados empezado por descubrir los desfases entre

el mercado laboral y la enseñanza universitaria en términos de destrezas o competencias requeridas por los empresarios de parte de los aspirantes.

Puntualizando el señalamiento de Ortega (2008) en términos de responsabilidad social en el estudio se recogen algunas reflexiones de algunos universitarios que están desencantados por su suerte en el mercado laboral lo que incluye limitación de sus posibilidades y las condiciones salariales considerados injustas se reconoce que los estudios universitarios se han distanciado paulatinamente de las verdaderas necesidades del mercado laboral y de sus demandas de calificación.

Según los egresados la formación exigida está cada vez más presente el requerimiento de conocer el idioma inglés que lo piden el 95% de los lugares de trabajo de igual manera la informática en este contexto, de así competitividad la actitud pasa a jugar un papel importante para los egresados que saben que las empresas buscan gente con iniciativa y disciplina. La experiencia es percibida como el requisito básico para las empresas lo cual es limitante para los recién titulados "5 años de experiencia, si tengo 23 años.

En general parece que según los empleadores y la universidad se desarrolla una relación algo polarizada por efectos de una escala comunicación e intereses con lo que se adiciona el desconocimiento de los universitarios sobre las tendencias en muchos sectores productivos en este contexto.

Las expectativas que genera el sector empleador como mercado de trabajo y los titulados universitarios merece una serie de actitudes, desprendimiento y compromiso de diálogos sostenido entre estos dos sectores siendo que las competencias, debe ser generada por las universidades con acuerdos referentes a las necesidades del mercado de trabajo y los auspicios que se produzcan a nivel de las empresas.

## **1.2 Los procesos de inserción laboral de los Titulados Universitarios en España.**

La agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación de Madrid ha planteado estudio, análisis e investigación de un tema de trascendencia universal dirigido a la canalización de soluciones, frente al problema que se evidencia entre los titulados universitarios de España y las oportunidades que puedan ofrecer el mercado de trabajo tanto de sexo masculino como femenino.

El estudio que se aborda, toma en cuenta aspectos importantes como el EMPLEO y aspectos que generan a su alrededor, como la mano de obra en desocupación cuyos índices marcan repercusión en la determinación de la pobreza, no obstante de la permisibilidad cualitativa y cuantitativa no es del todo suficiente.

La valoración de posibilidades, hecha a través del estudio con investigación de casos, se fundamenta en el proceso dirigido a sectores geográficos, clases sociales, sexos y edades y, organización de grupos específicos y tiempos para preparar sus criterios y análisis de los problemas, en torno a los factores que influyen en la inserción laboral de los titulados universitarios.

Información como la contenida en las tablas de respaldo del estudio, revela la influencia en el mercado de trabajo de parte de las universidades y la preparación que se imparte a veces es insuficiente, frente a la demanda de fuerza laboral calificada de parte del sector empresarial que ha actualizado “la determinación creadora” de Schumpeter(1911) lo cual en ocasiones genera aspectos que obstaculizan la contratación de la mano de obra potencial que sale de las universidades.

El presente tratado analiza aspectos muy importantes como la influencia del modelo económico al que se sujeta el empleo referido obligadamente al capital humano, cuyos representantes están limitados a decisiones enmarcadas, en obligados sacrificios entorno a decidir cuando su preparación exige egresos fuera de su capacidad de gasto y el riesgo de dejar una ocupación actual debido al tiempo que le exige su capacitación universitaria; destacando que en tiempos anteriores el requerimiento sobre estos aspectos, fue menor.

Ante tales aspectos, el estudio dentro de su investigación han tomado en cuenta las condiciones y preocupación de las universidades sobre el seguimiento que se dan al

futuro y posibilidades alcanzadas por los egresados, siendo en casos insuficientes frente a los alcances que se pretende a través del estudio, esto se focaliza en la serie de cuadros que identifican el comportamiento de cerca de treinta contratos universitarios cuya información aborda igual posibilidad como también obstáculos relacionados con indicadores tanto de tipo personal, sociológicos, situaciones de capacidad, espacios que ofrece el mercado laboral y otros que en su conjunto permitan diseñar mecanismos e instrumentos que faciliten el acceso de los universitarios egresados, no solo de captación del empleo, sino de crecer, lo que mejorara las oportunidades de mantención de su familia.

El estudio fundamenta su certera encuesta mediante relaciones directas, por correo o telefónicas con los encuestadores a través de la web y procesos estadísticos que propenden a la minimización de errores y con cada universidad española abordada en los términos de la muestra, destacándose la utilización de estudios que han creado mayor fundamentación sobre la inserción laboral de los jóvenes españoles y europeos, que abordan diferentes aspectos sobre este tema y en casos, en plan comparativo con algunos países de la Unión Europea ; la idea fundamental es propiciar criterios que permitan entrelazar la demanda y la oferta de trabajo, afrontar el problema del desempleo y a través de procesos concretos dirigidos a canalizar y solucionar los desbalances con respecto a esta variables siendo relevantes estudios como los denominados Chers y Reflex.

El estudio en mención afronta aspectos referidos a un proceso prolijo de selección y clasificación por edades grados de preparación, sexos, sujetos con título en épocas actuales y anteriores, todos conducidos para los propósitos del análisis, por expertos en recursos, haciendo los grupos formados homogéneos en números y calidades del participación, determinándose los casos de personas con aptitudes potenciales y otros con limitaciones de experiencia en lo laboral.

El estudio contempla el análisis de la inserción laboral conforme las titulaciones universitarias frente a las oportunidades que se presentan en el mercado de trabajo en los campos técnicos. Económicos y sociales, ciencias de la salud, humanidades y cada uno que ofrece de diferente factibilidad.

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

Este estudio se refiere al comportamiento y actitudes del trabajo de un docente en sus primeros años de labor, se plantea que se puede visualizar este, de diversos modos uno de ellos mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. Como persona el docente joven cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea.

La enseñanza sigue siendo lo central del trabajo del docente novel y vive en condiciones de un entretejido de relaciones que le obligan a sumir las responsabilidades con alumnos, padres de familia, colegas, autoridades y el entorno social. El trabajo del docente sufre constantes modificaciones a causa de continuidad de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales y debe adaptarse a la influencia del lugar geográfico que es diferente en diferentes casos.

Actualmente el tema de atención se ampliado al reconocer que no es lo mismo ser profesor novel en un sistema educacional que en otro o en un tipo de cultura escolar que en otro.

Se ha elegido el término escenarios para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones producidas por políticas del sistema educacional.

En un artículo escrito hace algún tiempo y correspondiente a un estudio sobre la socialización docente en gran Bretaña, hacía notar el enorme cambio ocurrido en la concepción de la enseñanza y de la profesión docente como resultado de la irrupción de modelos de mercado en donde se incluyen las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre la actuación docente, que se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales.

Otro de los factores derivados del macro sistema educacional son las reformas y contra reformas que ocurren sostenidamente en momentos cercanos entre si y que suelen ser modificaciones a veces de una reforma anterior, todo ello impacta en el novel profesor que tiene que hacer un esfuerzo de adaptación al comenzar a enseñar.

Un aspecto importante es la consideración de la desvalorización de la docencia tema que tiene ciclos y que es evidente en momentos especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores.

El estudio de (Johnson & Kardos et al. 2004) examino la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socioeconómica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel lo que determina diferentes niveles y exigencias de contratación.

En cuanto a condiciones de trabajo en los sistemas de muchos países Latino Americanos la inserción de nuevos profesores no significa menor carga docente en caso de contrato de tiempo completo y puede significar una carga alta si debe trabajar en más de un establecimiento para obtener un sueldo.

Una revisión reciente examino los efectos de la inducción sobre la calidad de la enseñanza lo cual tiene efecto en la orientación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

Frente a esto se destaca un grupo de profesores de la educación parvulario y básica que describe su relación con los niños en términos de una clásica situación maternal especialmente se advierte que los niños están faltos de apoyo en sus hogares. Otro grupo se concibe como instrumento de mediación en el aprendizaje de los niños.

Ante toda la problemática de la inserción laboral se plantean políticas sistemáticas que incluyen claramente posibilidades para los docentes y el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio contribuyendo para asegurar una actuación racional sin las presiones que exijan al docente aceptar el abandono frente a la capacitación que necesita y la confianza que se debe dar.

En conclusión hay un término de muchas posibilidades entre lo óptimo a través de una política Nacional de inducción de nuevos profesores y lo posible o deseable en cada situación escolar. Esto significa asegurar que cada joven maestro pueda construir y reconstruir su identidad profesional.

#### **1.4 Estándares de Educación Educativa.**

El presente estudio pone énfasis en la expresión de calidad educativa lo que constituye un compromiso de evolución a favor de la sociedad en su conjunto y puede constituirse en un propósito de la actividad humana en este conjunto se resaltan aspectos académicos tradicionales como la matemática y la lengua susceptibles de medición así como otros de desarrollo intelectual y formación ética, en términos de una ciudadanía democrática este contenido; desarrollado por los agentes que promueven la educación y en una estructura académica funcional adecuadas en donde, el ministerio de educación del Ecuador asume el rol de dirigir y orientar la acción que genera la educación comprometiéndose a elevar los estándares de calidad educativa.

Los estándares de calidad educativa entendidos como descripciones de los logros esperados referidos a diferentes actores del sistema educativo son planteamientos y orientaciones de orden público hacia una orientación de calidad lo cual está respaldado en la Constitución Política de la República de nuestro país específicamente determinado el derecho de acceso a la educación de las personas y la educación de calidad, lo que garantiza no solo el mejoramiento a nivel interno si no orientados al arco internacional.

En la actualidad el Ministerio de Educación está diseñando estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar y de infraestructura para lograr estándares de gestión educativa de desempeño en profesional y los que señalan anteriormente. Los estándares educativos establecen planes y procesos de gestión que se orienta a los estudiantes para mejorar el proceso de aprendizaje; se plantea el análisis de las situaciones para toma de decisiones alentar la comunicación a la colectividad manejar conflictos es decir liderar un proceso de mejoramiento dirigido a la comunidad educativa.

Se plantean procesos básicos de gestión en términos del dimensionamiento del modelo partiendo de la planificación estratégica, tamaño de dimensión administrativa en cuyos temas se establecen aspectos importantes como la organización los lineamientos normativos y el talento humano, además se determinan los recursos didácticos y físicos, un sistema de información y comunicación, gestión de aprendizaje, tutorías y acompañamiento, convivencia escolar y formación ciudadana, servicios complementarios y programas de redes de trabajo todo aquello que es correspondiente a una dimensión pedagógica curricular, de convivencia escolar y de la relación del centro educativo con la

comunidad. En el estudio se determina concretamente requerimientos curriculares de quienes ejercen la docencia no solo en términos de conocimiento específico de las asignaturas si no como orientadores e impulsores de procesos de formación de los alumnos en principios éticos. La investigación que se promueve se plantea que debe ser sostenida y en grados de evolución que permitan el desarrollo mental y conceptual de los estudiantes.

El estudio define al tipo de líder educativo a fin de que sea un referente de dirección de los grupos que en un momento dado estén a su cargo dirigirá temas referidos a un tipo de planificación estratégica gestión pedagógica gestión del talento humano entendido así el establecimiento de condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal y planificación y gestión para la obtención y distribución de los recursos todo ello con fundamentación de tipo legal y dotes de sociabilidad para con la comunidad en el marco del buen vivir en el estudio se establecen los estándares de aprendizaje correspondiente a 4 áreas básicas: lengua y literatura, matemática estudios sociales y ciencias naturales distribuidos en niveles de aprendizaje desde el primer año de educación básica hasta el término del tercer año de bachillerato.

Se establecen el tema de dominio del conocimiento distribuidos en comunicación oral comprensión de textos escritos y producción de textos escritos lo cual constituye un orden formativo que auspicia desarrollos interesantes de los educandos ya que proyecta un rol de desempeño personal, entendimiento de los temas y que motiven análisis e investigación.

Dentro de los estándares de aprendizaje igual se plantean programas y planteamientos en el área de estadística y probabilidad que impulsan la búsqueda y recopilación de información y aplicación con las variables estadísticas para lograr resoluciones y deducciones básicas para la planificación. También se establece progresión de estándares de estudios sociales con ópticas de análisis y deducción de acápites de desarrollo histórico geográfico propiciando inquietudes que permita el buscar evidencias referidas a la sociedad y desarrollo de cultura en diferentes niveles.

La generación de resultados aceptables pone en capacidad de establecer niveles de desempeño que se evidencian en el estándar del alumno que es la optimización de resultados que son susceptibles de medirse.

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

En presente documento aborda resultados del proyecto de integración de jóvenes al mercado laboral, estudio que corresponde a la CEPAL entre el año 2003 y 2005 con financiamiento del gobierno Alemán a través de su agencia de cooperación técnica (GTZ) este proyecto tuvo orientación al análisis de los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, el Salvador, Paraguay y Perú y en términos de la existencia de proyectos bajo los siguientes parámetros:

Las expectativas de experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias para superarlos, la característica de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias con la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación; y la característica de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adulto jóvenes.

En su conjunto el proyecto afronta el problema de la necesidad de emplearse y la capacidad de recepción que tiene el sector empresarial lo que significa pretender resolver el problema del desempleo que afecta con distintos grados a los diferentes segmentos de la juventud latino americana y en los diferentes países lo que define un modelo tensionada mente entre la oferta y demanda del trabajo.

En este tema se determina aspectos y variables muy importantes como el grado de nivel educativo las diferencias y grados de preparación que marcan condiciones de competitividad difíciles de superar sobre todo en momentos de crisis y frente a un modelo que exige mayores rendimientos en base de superación permanente de la productividad.

El estudio indica que las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento elevado y estable para determinar una demanda laboral favorable a la inserción de los jóvenes; y solo en los últimos tiempos en base de condiciones hacia el mejoramiento de la calidad de la educación lo que accionaria mejores oportunidades, pero bajo un esquema de reconocimiento de derechos y obligaciones de parte de los trabajadores y de los empleadores, para garantizar procesos transparentes de la inserción laboral.

Para jóvenes provenientes de hogares pobres, programas de transferencia condicionada que reduzca la necesidad del trabajo infantil y juvenil.

Se refiere a las mujeres jóvenes, que están desarrollando en forma cada vez más marcada, un desarrollo personal autónomo y para independizarse de los roles tradicionales, estrechamente vinculados con el hogar, siendo que el empleo aquí juega un papel clave se analiza la limitación de acceso laboral de las mujeres siendo este problema visible y grave para mujeres con educación formal baja.

Aparece como importante la creciente tendencia de combinar el trabajo con los estudios que puede generar tensiones negativas, al afectar el rendimiento en estos dos campos aun cuando podría generar el acceso a oportunidades que de otra manera estarían cerradas. Se destaca que entre alrededor de 1990 y 2002 el porcentaje de los jóvenes de 15 a 19 años, de 20 a 24 y 25 a 29 años trabajan que asisten al sistema educativo subió de 26.6 % a 34.5 %; de 14.9 % a 19.9% y de 7.7 % a 11.1 % respectivamente que se considera que debido a extenuantes jornadas laborales se restringe la capacidad de aprendizaje.

Se analiza la situación de tensión entre un discurso meritocrático que propende a impulsar los esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral frente a una realidad de mercado de trabajo reticente y en casos muy exigente, si se considera el aporte de las empresas que concibe en las restricciones del gasto que debía dirigirse hacia aspectos de transparencia selección y compromisos de capacitación. Por otra parte los jóvenes emplean la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante existiendo otros aspectos conflictivos referidos a la contratación y que no son específicos de condición generacional que profundizan para los jóvenes y afectados el sentimiento de un trato injusto y la discriminación por razones de género, socioeconómicas, étnicas y otros.

Un aspecto importante lo que se refiere a las necesidades y preferencias de una estabilidad mínima de empleo e ingresos, sobre todo a partir del hecho de que los jóvenes forman una familia propia están en tensión con un mercado de trabajo caracterizado por creciente inestabilidad y precariedad.

### **1.6 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: la deuda pendiente.**

El presente estudio arranca de una comparación entre la evidencia empírica y los resultados de los logros educativos de algunos países del mundo a través del programa PISA que es un programa para la evaluación internacional de los alumnos de educación obligatoria que han adquirido algunos conocimientos y habilidades para la actuación plena en la sociedad del saber a través del programa PISA se encuentran casos de Finlandia, Corea de Sur, Japón, Canadá, Australia y Nueva Zelanda, al final el estudio se analiza los resultados mostrando que las diferencias entre los sistemas escolares no se explican por el gasto educativo necesariamente así:

Singapur sin tener un gasto grande por estudiante sin embargo tiene mejores resultados, el informe de Mckinsey (2008) destaca como claves de éxito tres factores: El reclutamiento; la formación y el apoyo al trabajo de los docentes.

En relación a los países Latinoamericanos una revisión Murillo y Roan,(2008) muestra igual, que hay diferencias entre los países en cuanto a los niveles escolares y los resultados de aprendizaje de los estudiantes de educación primaria y de secundaria son pocos satisfactorios y que hay insuficiencia en el desempeño mínimo para su grado, en los años 80 y 90 se impulsó transformaciones con reformas educativas que pretendían favorecer el sistema de aprendizaje ofreciendo incentivos a los maestros y estrategias para mejorar la enseñanza, no obstante estos esfuerzos no sirvieron mayormente ; surge la inquietud de cómo lograr una buena educación y buenos docentes, cuales son las políticas educativas para lograrlo y que estas se mantengan sostenidamente; hay que considerar que los maestros y profesores no componen una categoría profesional homogénea si no bien diversa por eso que los temas relacionados con los docentes signifique un espacio de alta complejidad que hay que atender adecuadamente.

El tema de la identidad docente es importante determinando cuales son los factores de satisfacción e insatisfacción de los docentes esta identidad hace referencia a un proceso de socialización vinculado con la noción de profesor.

Es importante establecer una valoración del docente dado que persiste que la idea de que la sociedad subestima a los maestros lo que hace difícil medir el reconocimiento de

su profesión y que impide mejoras al nivel salarial por su trabajo, y el mismo reconocimiento por medio de la sociedad por su ardua labor.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos las prácticas de la enseñanza y los primeros años de docencia, todo lo cual impulsa un compromiso para el cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. El 80% de los docente ocupa cargos de responsabilidad y debe tomar decisiones acerca del futuro de su carrera.

Las diferentes fases de su vida profesional tiene una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente siendo que sus experiencias tienen una incidencia importante a favor del aprendizaje .A nivel latinoamericano sufre una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación de la práctica docente.

En muchas universidades o institutos de formación docente las propuestas de capacitación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tamco suele aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea, es decir ser un buen alumno en los cursos de formación docente.

Se afirma también que los maestros en su primer año son aprendices voraces que se preocupan por aprender su oficio. La curva de aprendizaje sigue siendo elevada durante 3 4 años hasta que su vida se hace rutinaria y repetitiva y muchos educadores a los 25 años de vida se consideran quemados.

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

El estudio de Mauricio León parte de la consideración que alrededor del 25 % corresponde a una población ecuatoriana comprendida entre 28 a 29 años de edad que constituye el requerimiento para el gobierno de potenciar políticas dirigidas a este grupo y referidas especialmente a provocar un acceso de esta población al mercado laboral considerando que parte de esa población corresponde a jóvenes con limitaciones físicas de raza y que enfrentan discriminación frente a las posibilidades de trabajo.

La exigencia que presenta el mercado laboral si bien auspiciado por la apertura comercial y flexibilización laboral ha presentado una mayor demanda de mano de obra general si no de la calificada que ha generado precarización de las relaciones laborales manifestadas en las brechas salariales. Es notorio que no existen políticas definidas que atiendan la exigencia de esta cuarta parte de la población en su contexto, no obstante, la FLACSO Universidad de Posgrado Internacional Líder en Ciencias Sociales y la Universidad Politécnica Salesiana han elaborado propuestas de política, programas sobre la inserción laboral han planteado políticas de mejoramiento a los jóvenes del sector urbano con puntualización de la ciudad de Quito y Guayaquil.

Las políticas de inserción laboral si bien se enarcan en un enfoque de derechos resaltados en la Constitución de la República del Ecuador que conjuga derechos e igualdad, chocan con el dimensionamiento del mercado laboral, potenciabilidad del mismo y el número de aspirantes a un empleo en términos de los 18 y 29 años.

Los derechos que asegura la constitución: universalidad indivisibilidad, igualdad y no discriminación si bien determina condiciones favorables hacia el acceso al empleo presenta cuellos de botella porque a aun no se ha racionalizado el proceso que permita la inserción de los jóvenes con iguales aspiraciones todos, por ello vale destacar algunos aspectos determinantes planteados por (Chávez & Vernal. 2005); (Espinoza & Esteves 2005); Flacso.(2005) , Martínez.(2005); Vascones.(2004):

Los jóvenes entre 28 y 29 años de edades presentan las tasas de desempleo más alta de entre todos los grupos y que es correspondiente al contexto total del país siendo más afectadas las mujeres jóvenes.

Los niveles educativos no son correspondientes a los requerimientos de la clase empresarial la situación y estructura social económica de los jóvenes es una limitante que determina el incremento del desempleo.

No existen políticas definidas de calificación de las potencialidades de los aspirantes quienes sufren de dificultades de acceso. La calificación de la experiencia laboral es aun irracional y no existe una interrelación adecuada entre empresarios y las universidades.

El plan de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo afectado en el Cairo 1994 determina varios compromisos relativos a la educación y la oportunidad económica de los jóvenes, promoviendo una enseñanza de calidad y temas de garantizar la alfabetización, se refiere a asegurar el financiamiento destinado al sector educativo.

La Constitución Política del Ecuador (1998) recoge varios compromisos referidos a las oportunidades de educación y empleo para la población Ecuatoriana; determinando en el artículo 17 garantizar a sus habitantes igualdad sin discriminación alguna y en goce de los derechos humanos y así mismo se compromete a garantizar mediante programas permanentes medidas para el efectivo goce de estos derechos. Por otra parte el Art, 35 que determina que el trabajo es un derecho y deber social, gozara de la protección del estado, el que asegurara al trabajador el respeto de su dignidad.

En el Ecuador se ha planteado y está en vigencia la ley de juventud desde octubre del año 2001 a través de la cual se garantizan derechos hacia la educación y el empleo y la racionalización de sus comportamientos, facilidades para su crecimiento y desarrollo ofreciendo resguardo a su integridad, como posibilidades de liderazgo y apoyos a los de menores ingresos.

Existe un programa de empleo emergente que no ha logrado a un articular planteamientos y ejecuciones que mejoren problemas como la seguridad social significativamente; sin embargo, si hay intenciones así un desarrollo que beneficia a la población sobre todo a la económicamente activa.

El estado Ecuatoriano se encuentra en una actitud dirigida al mejoramiento y superación no solo de nivel ocupacional si no el mejoramiento de nivel de vida con lo que los estratos de pobreza irán disminuyendo.

### **1.8 Los comienzos en la Docencia: Un Profesorado con buenos principios.**

El análisis de este tema inicia con un planteamiento básico referido a la vivencia de los actuales tiempos caracterizados por cambios de diferente índole como los sociológicos, económicos, demográficos y culturales destacando que hay una intención dirigida a un cambio en valores que permita equilibrar los comportamientos hacia la integración y mejoramiento de nuestras sociedades y sistemas en este ambiente aparecen interrogantes referidas a que afectan estos cambios a las escuelas y al trabajo ámbito en el que es importante la actuación del profesorado, lo manifestado configura un conjunto de preocupaciones sentidas por académicos, profesionales, investigadores, padre y docentes a pensar en que la escuela debe dar respuesta a los desafíos que se avecinan y que se encuadra en una propuesta de investigación a que todos los alumnos tienen derechos.

Se afirma en el estudio que convertirse en profesor es un largo proceso, las miles de horas de observación como estudiantes contribuyen a configurar un sistema de creencias hacia la enseñanza que los aspirantes a profesores tienen y que les ayudan a interpretar sus experiencias en la formación.

La formación inicial del profesorado ha sido objetivo de múltiples estudios e investigaciones y los profesores en su proceso de aprendizaje pasan por diferentes etapas de las cuales es de gran importancia cuando se inicia con los primeros contactos con la realidad de la escuela y del entorno. (Bransford & Hammond, 2005) han planteado que para dar respuesta a las nuevas y complejas situaciones de los docentes es conveniente pensar en los profesores como expertos adaptativos, es decir personas preparadas para el aprendizaje eficiente a lo largo de toda la vida,

Constituye un proceso el trayecto para, partiendo del primer año de experiencia docente llegar a convertirse en experto; los profesores expertos notan e identifican las características de problemas y situaciones que pueden escapar la atención de los principiantes.

Bransford et al. (2005) han planteado la necesidad de establecer una diferencia entre el “experto rutinario y el experto adaptativo “ ambos que siguen aprendiendo a lo largo de su

vida de estos dos el experto rutinario desarrolla competencias cada vez con mayor eficiencia.

Los problemas de los profesores principiantes se analizan desde su inicio como docente noveles dada su transición de estudiantes a docentes y se somete necesariamente a un proceso de dificultades, de competencias, de adaptabilidad hasta lograr una formación continua que le permita conseguir un desarrollo profesional coherente y evolutivo, (Britton& Raizen, 2002).

Bransford (2005) plantea los términos en que los profesores principiantes llegan al aula , se relacionan con preconcepciones acerca de cómo funciona el mundo y su enseñanza y para desarrollar competencia en una determinada área los profesores deben tener fundamentos de conocimiento teóricos; comprender hechos e ideas en el contexto de este marco conceptual; organizar el conocimiento de forma que se facilite su recuperación y acción.

Bajo estas concepciones se determinan las condiciones que se orientan al éxito de los programas de inserción, y un asunto importante es el planteamiento de reducir la rotación del profesorado (El factor más sobresaliente es disponer de un mentor de su misma especialidad, tener tiempo para planificar en común con otros profesores de la misma materia y formar parte de una red externa.

Un reciente informe del instituto de educación de Inglaterra encuentra que: Hay un gran acuerdo entre los directores de escuela y los mentores en relación a que los programas de inserción ayudan a los profesores principiantes a ser mejores profesores y que la introducción del periodo de inserción ha mejorado los estándares de calidad del profesorado principiante, aunque queda por asegurar la reducción del 10 % de carga docente.

De todo lo manifestado se desprende que es necesario mantener una línea de acción política de apoyo y orientación al desarrollo profesional docente siendo que el programa de inserción forme parte del proyecto educativo y de mejora de la escuela.

### **1.9 Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo.**

El presente estudio aborda los problemas de empleo y de desafiliación de los jóvenes lo que ha determinado un desafío para las políticas públicas y acciones de la sociedad civil. Evidencia el estudio la crisis del mercado de empleo lo que constituye una seria limitación frente a la inserción laboral de los jóvenes, lo que ha influido en la aceptación de un proceso de transición laboral que es la punta de lanza de los procesos macro sociales de transformación global de las sociedades y de los modelos de acumulación; por tanto la transición ha venido hacer considerada desde hace algún tiempo, el objeto de programas sociales dirigidos a mejorar las oportunidades de los jóvenes sobre todo de aquellos con mejores niveles educativos y condiciones de pobreza.

En este marco de planteamientos la estructura institucional juega un papel importante al tomar en cuenta la significación de la comunidad total la comunidad en carnada en un territorio habitada por sus miembros, así el territorio. El barrio pasa hacer el espacio social capaz de inscribir y determinar a los individuos que allí viven y que conforman un vínculo de semejanza y homogeneidad que se distingue con lo diferente y heterogéneo del mundo exterior.

Se han identificado dentro de este contexto algunos análisis específicos, referidos al programa de formación y trabajo para los jóvenes en Argentina, asumiéndose etapas o procesos para el abordamiento de esta problemática, poniendo énfasis en la determinación de dimensiones que se refieren a la relación entre inserción laboral e inserción social.

En la inserción se destaca la gestión directa de las empresas con la que se establece acuerdos, lo que impulsa el acceso a las oportunidades y para la integración de los potenciales empleados en las comunidades, lo que ubica a las instituciones en puentes con empleos y su prestigio institucional pasa a ser reconocido como un atributo de los propios jóvenes.

Estos puentes logran quebrar circuitos cerrados que muestran la importancia de que las intervenciones no se consigan simplemente como el acceso a un conocimiento valioso, útil y/o significativo, sino también con una transparente conceptualización de los

obstáculos que operan en los mecanismos de selectividad del mercado de trabajo y el aporte que puede hacer la institución en cuanto mediadora en este sentido.

Del mismo modo el otro sentido en que la institución transfiere su capital social es constituyéndose en un lugar de referencia para los empleadores y/o para la comunidad.

La aspiración a trabajar se identifica en la actualidad en un lenguaje institucional diferente, donde la puerta está abierta pero so se escapan.

Dávila (2003), sostiene que existe un nivel de capital social instalado en las instituciones y otro en el nivel de relaciones más cercanas, ambos importantes y reconocidos en el conjunto estudiado, y que pueden contribuir al desarrollo de la subjetividades y de los proyectos juveniles, no obstante debería considerarse todo a aquello que debe estar asociado a una estructura, oferta o demanda de las oportunidades.

Lo estudiado merece atención conforme los casos: más allá de sus amplias diferencias respecto al público que atienden y al mercado de trabajo en que se proyecta insertar a los jóvenes se hacen visibles en aspectos claves relacionados a la formación de hábitos, a la socialización y a la consolidación de las subjetividades. Cada uno desde su punto de partida se propone hacer aportes importantes en estos sentidos. Aunque será en el seguimiento de las trayectorias de los egresados donde pueda mantenerse con fundamento cual ha sido la incidencia, los abordajes muestran un aporte significativo a la inclusión social de los jóvenes.

De este modo las perspectivas de las instituciones conducen a la reflexión tanto sobre la importancia de su intervención en tanto soportes organizadores de las trayectorias como en cuanto a los recursos que se proponen brindar para orientar estrategias y decisiones de los jóvenes, siendo que la dimensión institucional de las políticas es básica en la consideración y fundamentación de la inserción laboral dirigida a los jóvenes.

### **1.10 Los nuevos saberes para la inserción para la inserción laboral: formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina.**

El presente estudio es un compendio de transformación en el Mundo Socio – laboral, revela los saberes del trabajo en la primera inserción de los jóvenes, en el marco de un análisis cualitativo en el ámbito de dos instituciones de formación profesional en Argentina y de qué manera se materializan apoyar en el desarrollo de las aptitudes de los jóvenes y en sus capacidades de gestión que alimentan sus personales estrategias.

Se puntualiza que en la formación de los jóvenes para el trabajo se enfrentan serios desafíos por efecto de la insuficiente opción que ofrece el mercado de trabajo y el aumento en los requerimientos de las competencias básicas para los diferentes empleos, la cual influye en referencias que apuntan a la generación y hasta aumento de la pobreza, al limitarse las oportunidades para los pobres casi la mitad de los jóvenes Argentinos no terminan la escuela secundaria y si la culminan, las oportunidades de hacer valer el título son limitadas; y por otra parte se ha evidenciado que la capacidad del joven de gestionar su propia transición a la vida adulta depende fundamentalmente del capital social, del conocimiento cultural, del apoyo recibido por su familia y las oportunidades o de las restricciones relativas a la educación de acuerdo con el género, el origen social, étnico y la coordinación socioeconómica (Walter & Pohl. 2005).

Se plantea que la inserción laboral formal es de situación difícil para los jóvenes que salen de los cursos. El mercado es muy exigente y limitado para la gente que viene con las competencias básicas muy débiles. Un aspecto importante es la consideración de aptitud del trabajo en el mercado, tomado en cuenta que en ocasiones la preparación conseguida no corresponde a la del ejercicio del trabajador lo que constituye una red-centralización del trabajo de sus vidas.

Sobre este particular se exhiben algunas evidencias declaradas por algunos jóvenes; frente a la decisión de las empresas, de capacitar fomentado la consideración de que un buen empleo es una buena persona que se puede relacionar de la mejor forma con sus padres, con sus compañeros, con sus jefes en general.

Es de resaltar lo anotado en el estudio, entorno al problema que enfrentan los jóvenes en sus primeras inserciones laborales, traducido en el debilitamiento de las instituciones

tradicionales de la inclusión social como el empleo y la escuela y los crecientes procesos de individualización de trayectorias que les ubican frente a desafíos para crear sus propios recorridos y definición para el acceso a los empleos formales para mejorar procesos en los empleos anteriores , así como para un mayor inclusión en otros espacios institucionales, como la formación permanente en la vida personal.

Finalmente se desarrolla como punto importante la confrontación de los saberes adquiridos por los jóvenes con la utilización posterior en su futuro, manifestado en sus trayectorias lo cual ha mostrado esencialmente dos aspectos: El uno que se trata de los saberes utilizados para ocupaciones de formalidad y el otro que se orienta a impulsar el mejoramiento de lo que el empleado cumplió en funciones anteriores, ambos aspectos que tiene un destino, el mejoramiento en su formación sostenida y su vida personal. Lo importante es como los centros apoyan a los jóvenes en el impulso de gestión de sus iniciativas propias lo que abre un panorama referido a distintos perfiles que forman parte de una gama de segmentos de mundo del trabajo, siendo preciso, para efecto de resultados interesantes entre la fuerza de trabajo y el mercado de trabajo, impulsar cambios en el campo económico y social que ya ha manifestado interesantes desarrollos que presionan significativamente el modelo que las diferentes sociedades han asumido y en los que los procesos de transición laboral deban manifestar condiciones para brindar oportunidades y alternativas en el are del trabajo.

Los soportes para lograr mejoras y aptitudes del mercado de trabajo para los jóvenes tienen soporte en algunos estudios y teorías que se enfocan en la construcción socio cultural del conocimiento, los enfoques del” aprendizaje situado” y de la “comunidad de aprendizaje “ que plantean que todo nuevo conocimiento es situado y la experiencia ocupa lugar central en el aprendizaje siendo que la trasmisión de saberes Tanto codificados que merecen evaluación, como los tácitos que se transmiten por vía directa son contribuciones dirigidas como aporte en los procesos productivos que viabilicen la incorporación a la población económicamente activa.

Si hay oportunidades en todo lo que es economía social, los microcredititos serán una oportunidad para los jóvenes de enlazar su preparación con el empleo, esto se centraliza en una toma de conciencia de la ciudadanía y el cambio de actitud hacia el trabajo.

**CAPITULO II**  
**METODOLOGÍA**

La presente investigación se fundamentó en la realización de encuestas contestadas por los titulados de la carrera de Educación Básica en virtud del listado proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, y de sus empleadores; estableciéndose de esta diferentes instrumentos realizados en esta investigación y que se detalla a continuación.

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

Dentro del diseño de la investigación Hueso (2012)

Enuncia que:

“La metodología” es la estrategia de investigación que elegimos para responder a las preguntas de investigación. Dependerá tanto de éstas como del marco teórico de la investigación. Se trata pues de optar por una estrategia de investigación general, ya sea de índole cuantitativa, cualitativa o mixta. También el nivel de complejidad y detalle deseado (desde extensa al caso de estudio) o el nivel de participación que se pretende (desde lo extractivo hasta la investigación acción participativa). En segunda instancia, se escogerán las técnicas de recolección (por ejemplo la encuesta) y las técnicas de análisis, esto es, las herramientas más específicas de investigación. Éstas también dependen de las preguntas y del marco teórico y deben ser coherentes con la metodología (P. 9).

El diseño de la presente investigación tiene algunas características, considerando una investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa de la misma forma un diseño no experimental porque se lo realizó sin la manipulación o alteración deliberada de variables, se procedió a analizarlas, de igual forma se recopilaban datos en un momento único, por lo cual podemos aseverar que es un diseño transaccional o transversal.

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

Los métodos utilizados en la investigación fueron:

### 2.2.1 Métodos.

De la Mora (2006) define al método como un camino por medio del cual se puede llegar a un fin propuesto logrando así alcanzar un resultado previamente establecido.

- **Método analítico:** El mismo que fue utilizado y desarrollado en virtud de las entrevistas realizadas a los titulados como a sus empleadores de los cuales se obtuvo información relevante para establecer y diferenciar los problemas y falencias encontradas en los titulados
- **Método Inductivo - deductivo:** Permitió evidenciar por medio de la observación, experimentación comparación de resultados de todos los problemas que se generaron y que se evidenciaron en las encuestas realizadas; que una vez determinadas; se establecerá y conocerá la verdadera esencia de la problemática a desarrollar y sus respectivas soluciones.
- **Método descriptivo:** que forma parte de los métodos cualitativos, con el objeto de describir y evaluar la situación en la que actualmente se encuentran los titulados de nuestra universidad; su situación laboral, su nivel académico y su inserción dentro de los centros educativos particulares, fiscales o fisco misionales.

### 2.2.2 Técnicas.

Para Jurado (2005) las técnicas son consideradas como el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método.

Las técnicas utilizadas dentro de la investigación determinan que se cuenten con algunos parámetros:

- **La entrevista:** Realizada a los empleadores de los siete centros educativos por medio de un diálogo sostenido; tratando de obtener la mayor información; lo que permito convalidar información proporcionada por el titulado mediante la encuesta realizada.
- **La encuesta:** Parte primordial del proceso de investigación en la cual la información proporcionada en la encuesta establecerá, los medios necesarios para la identificación de los problemas y realidades de los titulados, y la propuesta de intervención educativa a partir de estos casos.
- **Observación Directa:** Por medio de la observación directa se pudo evidenciar de mejor manera las valencias y falencias de los titulados como de sus directivos lo que permitirá establecer y encontrar los mecanismos más oportunos que coadyuven a mejorar los niveles de formación docente.

### 2.2.3 Instrumentos de Investigación.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron fundamentales para completar el análisis respectivo y la evidencia que se obtuvo en la investigación y en virtud de los requerimientos dispuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja los mismos que fueron:

**Tabla Nº 1**

TITULADOS	
No.	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO DE TITULADOS
1	Cisneros Buendía Eleana Isabel
2	Cisneros Yáñez Betsy Germania
3	CollahuazoPaillacho María de las Mercedes
4	Columba Chuquimarca Guadalupe Mariana
5	CominaCaiza Fanny Mercedes
6	Coral Delgado Renán Fredy
7	Córdova Brito Marianita

**Fuente:** Titulados EB

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

- **Ficha inicial de contacto:** La misma que se utilizó para registrar los datos tanto de titulados como empleadores siendo este el primer contacto obtenido con el titulado.
- **Encuesta a titulados:** Establecer las características laborales del docente profesional de educación general básica; obteniendo información acerca del titulado y caracterizar el puesto de trabajo del docente.
- **Inventario de tareas de trabajo docente titulados y empleadores:** Por medio de este instrumento se facilitará caracterizar la tareas y actividades que desarrolla el titulado desde la perspectiva docente y empleador, dividida en: Aspectos metodológico- didácticos, autoevaluación de la práctica docente, aspectos sobre la investigación educativa, participación en actividades académicas normativas y administrativas, interacción profesor, padres de familia y comunidad, profesores y trabajo en equipo y formación.
- **Entrevista dirigida a los empleadores:** La misma que determina cotejar la información proporcionada por el titulado evidenciando la realidad del problema

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

1. ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la educación, mención Educación Básica de la UTPL?
2. ¿Con que frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?
3. ¿Qué importancia le dan los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?
4. ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de estos y de sus empleadores?

### **2.4 Contexto.**

En la presente investigación se generaron algunas limitaciones en la ubicación con los titulados y sus empleadores, ya que en el listado proporcionado en algunos casos no existía números de contacto que permita la localización del titulado; de la misma forma en

algunos casos no hubo la colaboración esperada por parte de los titulados ya que los mismos se encontraban en el cierre del año lectivo, lo cual limitó el tiempo para el desarrollo de las encuestas; de igual forma del listado proporcionado por la Universidad, uno de los titulados desempeña sus labores en un centro educativo de la Ciudad de los Bancos, lo que motivó el traslado a esa localidad, consiguiéndose los resultados con el Titulado y su empleador .

## 2.5 Población y muestra.

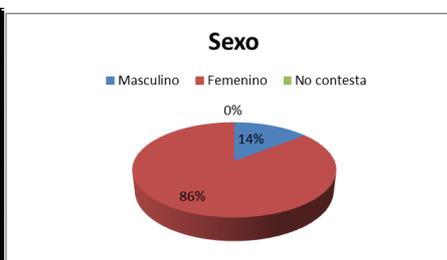
El proceso de investigación contó con la participación de 1849 titulados de la modalidad abierta a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación de la mención en Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores, de los cuales se asignó a cada investigador siete titulados con sus respectivos empleadores.

La población de este estudio comprende a los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, de los cuales seis de los encuestados se encuentran laborando en la Ciudad de Quito y una de ellas trabaja en la población de los Bancos de la Ciudad de Santo Domingo de los Tsachilas, los están comprendidos en rangos de edad entre los 30 a 51 años, y la nacionalidad de todos los sujetos que forman parte de la población es Ecuatoriana, destacando que una persona de las encuestadas es de género masculino y las seis personas de género femenino.

La información referente a los encuestados tiene carácter formal sustentado en información personal de cada uno de ellos y documentos de identificación respectiva.

**Tabla N°. 2**

Opción	Frecuencia	%
<b>Masculino</b>	1	14,28
<b>Femenino</b>	6	85,71
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	7	100



**Figura N°. 1**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

Como se puede mostrar en la gráfica se realizó la encuesta a los siete ex alumnos de la Universidad de Loja dentro de la carrera de Educación Básica determinado de forma explícita en el gráfico que seis de los encuestados corresponden al género femenino con un porcentaje del 85,71% mientras que una persona es del género masculino que corresponde al 14,28%.

Vale mencionar que conforme al gráfico se manifiesta una tendencia predominante de la mujer por escoger este tipo de carreras; la de Educación Básica, por el mismo hecho de su calidad de madre involucra un mejor contacto, cuidado y responsabilidad con los niños.

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

### **2.6.1 Talento Humano**

Los recursos humanos que formaron parte de principal y vinculante dentro de la investigación fueron contactados buscando obtener una información veraz que permita detectar algunos problemas de los encuestados posterior a la obtención de su título como docentes, siendo los siguientes:

- Un equipo de Investigación de la UTPL
- Un estudiante investigador.
- La directora de Tesis
- Siete titulados de los cuales seis son de la Provincia de Pichincha y uno de Santo Domingo de los Tsachilas.
- Siete empleadores; seis son de la Provincia de Pichincha y uno de Santo Domingo de los Tsachilas.

### **2.6.2 Institucionales.**

Como parte importante de la presente investigación están los recursos institucionales detallados en el listado de las instituciones que merecieron ser visitadas para la realización de la investigación como son:

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Unidad Educativa Julio Verne
- Jardín de Infantes José R Chiriboga
- Centro Educativo Integral Hernán Malo Gonzales
- Colegio Marie Clarac
- Unidad Educativa Nueva Delhi ( Los Bancos )
- Escuela Fiscal Mixta José Enrique Rodo
- Colegio Militar Eloy Alfaro.

### **2.6.3 Materiales.**

Los materiales utilizados en la investigación fueron la herramienta necesaria para realizar el trabajo con los titulado y los directivos, instrumental fundamental para recopilar la información necesaria para el análisis respectivo.

- Guía didáctica
- Ficha de contactos
- Características laborales del docente
- Inventario de tareas tanto para el docente como para los directivos
- Entrevista realizada a los titulados y empleadores
- Cámara fotográfica y filmadora

### **2.6.4 Económicos.**

Se considera también como recursos económicos los costos que se tuvieron que incurrir en virtud de la investigación realizada; existiendo la necesidad de realizar las encuestas a los titulados y los directivos.

**Tabla Nº 3**

<b>Cantidad</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>Costo Total</b>
200	Copias e impresiones	20,00
	Internet	28,00
	Llamadas telefónicas en general	30,00
	Movilización dentro y fuera del perímetro Provincial	45,00
2	Alimentación	20,00
1	Hospedaje	30,00
	Impresiones de fotos	15,00
		188,00
		22,56
	Tola a Pagar	210,56

**Fuente:** Gastos varios para investigación Titulados EB

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

El costo de impresión de la documentación utilizada, uso de internet, llamadas telefónicas estableciendo contacto con los encuestados, la movilización dentro del perímetro provincial y fuera de la ciudad por la necesidad de realizar la encuesta a la titulada que tiene su residencia laboral en la ciudad de Santo Domingo.

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

Podemos considerar que el procedimiento para la aplicación de los instrumentos utilizados en la investigación, se inicia con el listado proporcionado por la UTP de los Titulados que estudiaron en la carrera de Educación Básica, establecer contacto los encuestados, titulados y empleadores; por medio de llamadas telefónicas y traslados a las instituciones educativas en donde laboran lo que permitió que pueden responden a la encuesta formulada, por medio de la cual se determinan alguna variables en desenvolvimiento de su profesión como docentes.

De la misma forma se considera establecer una metodología adecuada que permitió ser atendido por los titulados y los empleadores; y que exista la confianza necesaria para que se tomen el tiempo necesario en contestar las encuestas planteadas y absolverlas consultas que se van presentan dentro del proceso.

### **CAPITULO III**

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

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

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

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

Tabla N°4

NUMERO	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TITULADO DE TITULADOS	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO EN LA ACTUALIDAD	LUGAR DE TRABAJO
1	Cisneros Buendía Eleana Isabel	Unidad Educativa Julio Verne	Quito
2	Cisneros Yáñez Betsy Germania	Jardín de Infantes “José R. Chiriboga V”	Quito
3	CollahuazoPaillacho María de las Mercedes	Centro Educativo Integral Hernán Malo Gonzales	Quito
4	Columba Chuquimarca Guadalupe Mariana	Colegio Marie Clarac	Quito
5	CominaCaiza Fanny Mercedes	Unidad Educativa “Nueva Delhi”	Los Bancos
6	Coral Delgado Renán Fredy	Escuela Fiscal Mixta José Enrique Rodo	Quito
7	Córdova Brito Marianita	Colegio Militar “Eloy Alfaro”	Quito

**Fuente:** Titulados de Educación Básica de la UTP

**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

De la información obtenida a través de las encuestas a los Titulados de la Universidad se puede considerar que los siete se encuentran laborando regularmente en instituciones educativas sin que exista situaciones de des ubicación peor aún en condiciones de subempleo se hayan generado un aspecto de orden económico como es el subempleo.

Vale resaltar que de los siete investigados cuatro laboran en escuelas particulares y los tres en escuelas fiscales.

### 3.1.1.2 Edad.

Tabla Nº. 5

INTERVALOS DE EDADES	FRECUENCIA	%
(Menor a 20)	0	0
(21 a 30)	0	0
(31 a 40)	5	71,42
(41 a 50)	2	28,57
(51 a mas)	0	0
TOTAL	7	100

Figura Nº. 2

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

La figura determina las edades en las que actualmente cuentan los ex alumnos de la Universidad, determinando que el 71,42% de los encuestados están comprendidos dentro del rango de edad entre los 31 a 40 años, lo que corresponde a las cinco personas; por otro lado con el 28,57% se encuentran dentro del rango de edad de 41 a 50 años; que corresponde a las dos personas restantes encuestadas; observando que los ex alumnos son personas adultas y de criterio formado.

### 3.1.1.3 Sexo.

Tabla Nº. 6

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14,28
Femenino	6	85,71
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Figura Nº. 3

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Como se puede mostrar en la figura se realizó la encuesta a los siete ex alumnos de la Universidad de Loja dentro de la carrera de Educación Básica determinado de forma

explícita en el gráfico que seis de los encuestados corresponden al género femenino con un porcentaje del 85,71% mientras que una persona es del género masculino que corresponde al 14,28%.

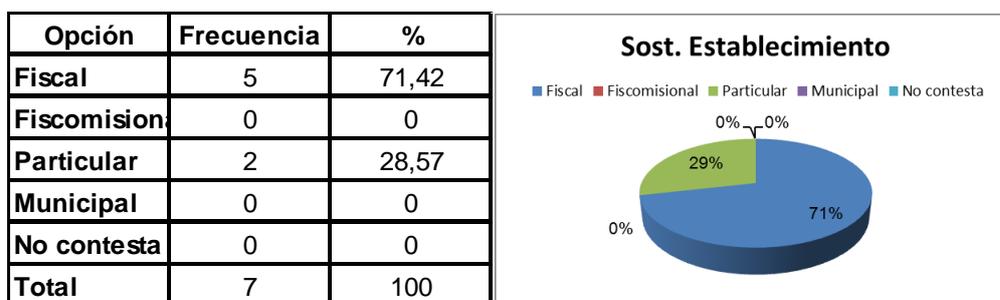
Vale mencionar que conforme al gráfico se manifiesta una tendencia predominante de la mujer por escoger la especialidad definida en la temática.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados.

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

**Tabla Sost. Establecimiento.**

**Tabla Nº. 7**



**Figura Nº. 4**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

La presente figura determina la evolución de la preparación de los investigados en el proceso que se refiere al centro de educación media en el que estudiaron los Titulados, dentro de las opciones que se les formula son: fiscal, fisco misional, municipal y no contesta; por tanto, el cuadro arroja los siguientes resultados: el 71,42% de los titulados de la UTPL han realizado sus estudios en instituciones fiscales de la cartera de Estado, que corresponde a cinco de los encuestados; y el 28,57 % manifiesta que han estudiado en centros educativos particulares lo que corresponde a dos personas; debiendo indicar que predomina en esta pregunta realizada el haber estudiado su educación media en instituciones fiscales financiadas por el Estado.

### 3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla N°. 8

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	85,71
A distancia	1	14,29
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

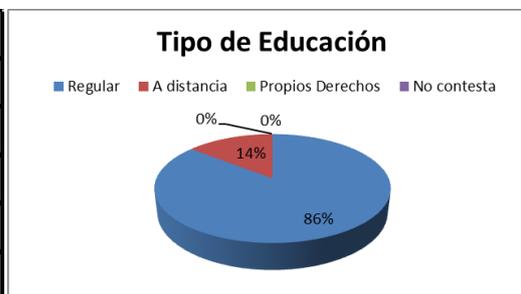


Figura N°. 5

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
Elaborado por: Lomas,L. (2013).

De la investigación realizada la misma que se encuentra reflejada en la figura se puede indicar que el 85,71% de los encuestados estudiaron bajo la modalidad de educación regular que corresponde a seis de los encuestados y el 14,29% responden que se educaron bajo la modalidad a distancia entendiéndose un solo encuestado, lo que amerita observar que si bien es cierto actualmente todos optaron por la modalidad de educación a distancia en la UTPL; en sus estudios de educación media el mayor porcentaje optó por una modalidad regular; determinando que la opción de estudios bajo la modalidad a distancia permite la opción de trabajo y de otro tipo de responsabilidades adquiridas.

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

Tabla N°.9

Titulados	Pregrado	Posgrado	Ninguno
Cisneros Buendía Eliana	2		
Cisneros Yáñez Betsy			X
Collaguazo Pailacho María			X
Columba Chuquimarca Guadalupe			X
Comina Caiza Fanny			X
Coral Delgado Renán			X
Córdova Brito Marianita	2	1	

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

De acuerdo a la investigación realizada a los 7 encuestados de la UTPL se puede concluir que cinco de los titulados no tienen un título de pregrado y posgrado; uno de ellos tiene dos pregrados; el último cuenta con dos pregrados y un posgrado; considerando que de acuerdo a la pregunta formulada estos títulos obtenidos, no cuentan al título obtenido en la UTPL; observando que de parte de los titulados no ha existido la preocupación necesaria en capacitarse y optar por una especialización que otorga un título de posgrado; que conlleva a que solo se han conformado con los estudios recibidos en la carrera de Ciencias de la Educación otorgado por la UTPL.

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

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

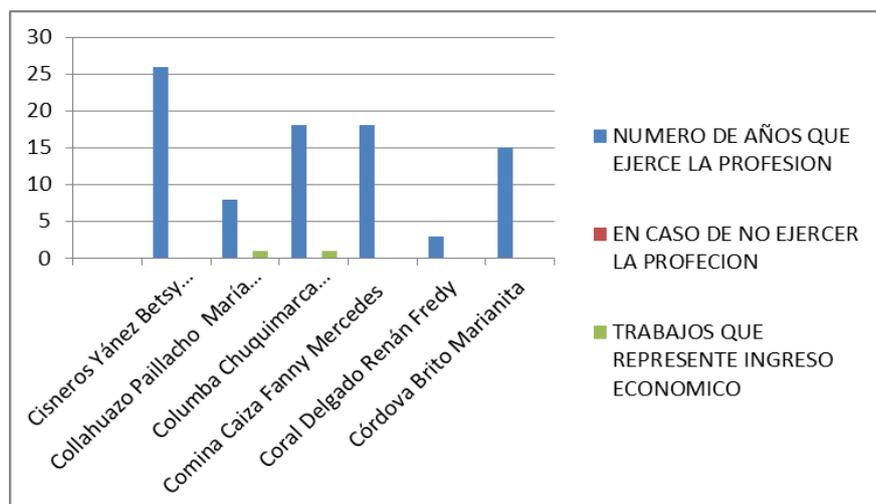
**Tabla N°.10**

Nº	TITULADOS	NUMERO DE AÑOS QUE EJERCE LA PROFESION	EN CASO DE NO EJERCER LA PROFECION	TRABAJOS QUE REPRESENTA INGRESO ECONOMICO
1	Cisneros Buendía Eleana Isabel			
2	Cisneros Yáñez Betsy Germania	26		
3	Collahuazo Paillacho María de las Mercedes	8		Clases particulares
4	Columba Chuquimarca Guadalupe Mariana	18		Clases particulares
5	Comina Caiza Fanny Mercedes	18		
6	Coral Delgado Renán Fredy	3		
7	Córdova Brito Marianita	15		

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°. 6



**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTP

**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

De acuerdo a la investigación realizada sobre las características laborales del titulado en educación general básica de la UTP se puede detallar lo que determinan las encuestas contestadas dentro de los numerales 8,9 y 10; los mismos que formulan:

**Pregunta 8.-** Si trabaja en la docencia, indica en número de años que ejerce en la profesión

**Pregunta 9.-** En el caso de que no ejerce la docencia indique la razón.

**Pregunta 10.-** Que otros trabajos realizan y representa un ingreso económico para su hogar.

De las preguntas formuladas de la encuesta realizada a los 7 titulados en la pregunta 8 manifiestan que cuentan dos con dieciocho años, uno veinte y seis una con dieciséis, una con quince una con ocho y la última con tres años en la docencia respectivamente.

Por su parte en la pregunta 9 se detalla que los 7 encuestados ejercen la docencia sin que haya una respuesta al contrario.

Referente a la pregunta 10 de los 7 encuestados, 2 de ellos reciben un ingreso económico adicional a su trabajo actual; imparten clase particulares complementando así su salario mensual.

La experiencia según Aneca. (2009) “La experiencia se constituye en el elemento clave para el acceso al mundo laboral. Es el puente de oro que se sitúa sobre el abismo que separa estudio y empleo” (p.83).

Partiendo del resultado de la encuesta podemos establecer que los titulados previo a la obtención de su título, ya laboraban en instituciones educativas sin un título de respaldo que les permita desempeñarse de forma legal y acreditados para impartir la enseñanza como docentes y que una vez obtenido su título otorgado por la UTPL como licenciados en Educación Básica, se desempeñan de forma normal conforme a los requisitos exigidos por la ley de Educación.

Por otro lado es considerable el reconocer los años de experiencia como docentes, lo que ha permitido que sus años de labor refuercen su estabilidad laboral y se mantengan laborando en instituciones educativas públicas y particulares.

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

Tabla N°. 11

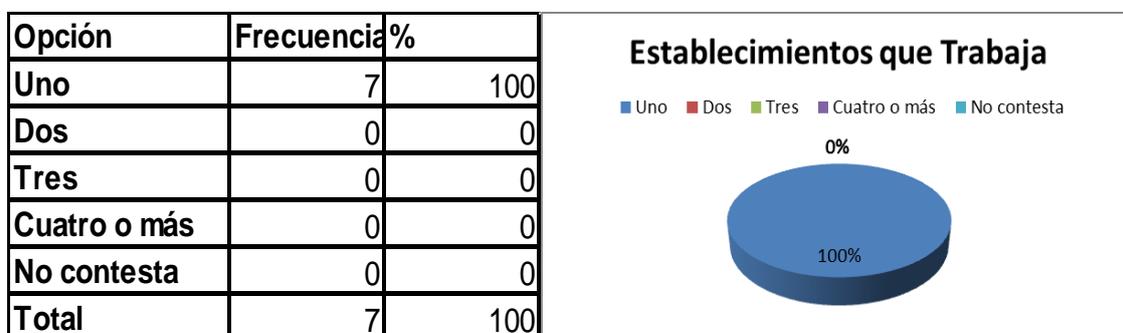


Figura N°. 7

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Se puede indicar que de acuerdo a los resultados arrojados de la investigación de los 7 titulados de la UTPL el 100% laboran en una sola institución siendo este un referente para indicar que en la actualidad la nueva disposición contenida en la ley de Educación a dispuesto que se labore en una jornada de 8 horas diarias en la semana; limitando la opción de laborar en otras instituciones que de igual forma exigirán al docente que laboren en una jornada completa.

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

Tabla N°.12

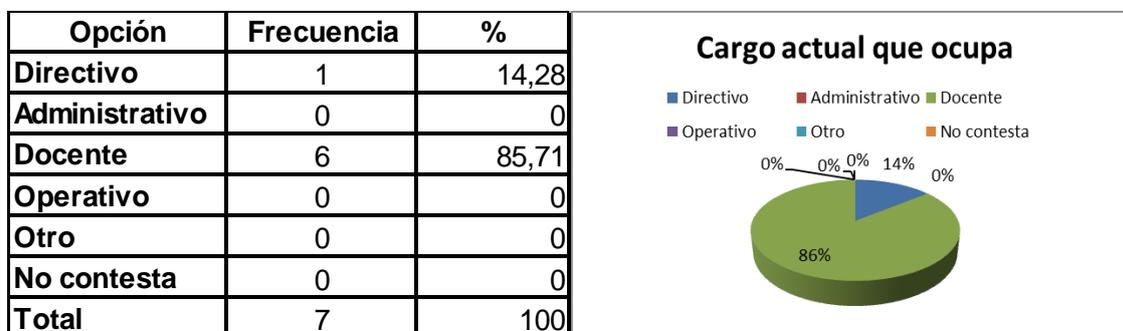


Figura N°. 8

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
Elaborado por: Lomas,L. (2013).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede observar que el 85,71% corresponde a los 6 titulados y que dentro del cargo actual es el de docente; mientras que el 14,28% correspondiente a una persona se desempeña en el cargo de Directivo de la institución para la cual labora; lo cual se puede interpretar que la falta de formación en los titulados posterior a la obtención de su título no ha permitido que puedan optar por ocupar estos cargos a nivel directivo dentro de las instituciones para la cual laboran.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N°.13

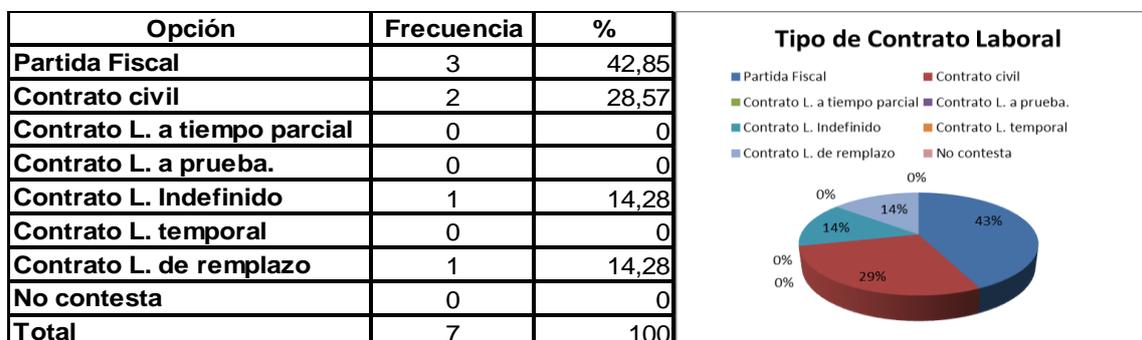


Figura N°. 9

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
Elaborado por: Lomas,L. (2013).

La encuesta realizada a los Titulados sobre el tipo de contrato laboral que tienen los ex alumnos de la UTPL con las instituciones a las cuales brindan sus servicios como docentes; el gráfico describe porcentualmente que el 42,85% que corresponde a tres titulados tienen partida fiscal, es decir cuentan con un nombramiento lo cual determina ser funcionarios públicos regidos por la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP (2010); con el 28,57% que corresponde a dos titulados podemos (Correa, 2011) decir que mantiene un contrato civil lo que involucra que tienen un contrato suscrito entre la institución y el docente que por su característica no genera estabilidad laboral de ningún sentido ni obligaciones de índole patronal ya que se lo considera como un contrato de servicios profesionales el mismo que de conformidad con el mandato 8 no es aplicable ya que los docentes tienen una hora jornada laboral que cumplir, reciben una remuneración y se someten a disposiciones de la institución.

Por su parte con el 14,28% reflejan dos titulados que mantienen un contrato de remplazo llamado legalmente eventual el cual es considerado por seis meses el mismo que puede ser suscrito en virtud de remplazo o de las necesidades emergentes a ser suscritos por una sola vez; y el otro titulado tiene un contrato indefinido el mismo que determina una estabilidad laboral y el goce de todos sus derechos patronales con la institución.

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

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

Tabla N°.14

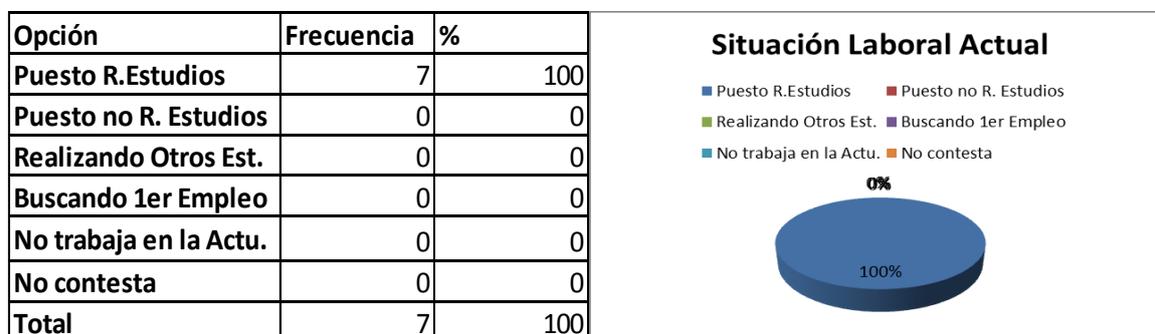


Figura N°.10

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
Elaborado por: Lomas, L. (2013).

Dentro de los criterios que se pudo obtener por medio de la entrevista sostenida como de la tabla que el 100 %de los encuestados labora en centros educativos conforme a la formación recibida por la universidad.

De la entrevista realizada a los empleadores podemos indicar que existen respuestas similares referentes pudiendo indicar un compendio de las conversaciones sostenidas indicando que: La que la formación universitaria es muy importante porque prepara a sus estudiantes académicamente para desenvolverse en cada una de sus actividades en el ámbito laboral, se considera que también la obtención del título es un instrumento que acredita las competencias y conocimientos académicos de cada uno de ellos y asegura un nivel de formación, de manera que su obtención acredita un alcance y validez necesaria para posibilitar una adecuada inserción profesional.

De igual forma de todos los comentarios expresados por los ex alumnos de la UTPL podemos resaltar lo más importante debiendo indicar que: Es muy importante la vocación y pasión que se tenga por realizar su trabajo; la capacidad para integrarse liderazgo, responsabilidad la experiencia y el respaldo de un título universitario que permita acceder a un trabajo dentro de la carrera estudiada.

Se podría indicar que tanto el empleador como el trabajador coinciden en fines específicos que determinan encaminar en la búsqueda de resultados dentro de su accionar.

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

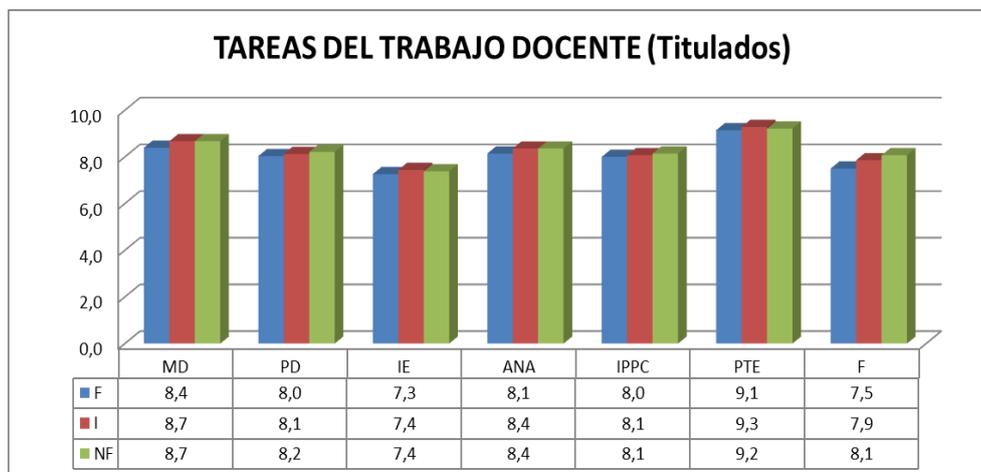
Tabla N°.15

<b>COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS</b>					
<b>ASPECTOS</b>		<b>F</b>		<b>I</b>	
		P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	60	8,4	62	8,7
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	13	8	13	8,1
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIV	IE	17	7,3	18	7,4
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS,	ANA	33	8,1	33	8,4
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA	IPPC	32	8	32	8,1
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	18	9,1	19	9,3
7. FORMACIÓN	F	15	7,5	16	7,9

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura Nº.11



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De acuerdo con la encuesta realizada y que se reflejan en las tablas las competencias generales y específicas considerando el grado de importancia y frecuencia en las que los titulados la realizan dentro de su ejecución de trabajo estableciendo que en los aspectos metodológico- didáctico la frecuencia como promedio normal 60 y como promedio estandarizado 8,4 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 62 y promedio estandarizado 8,7.

En los aspectos de autoevaluación de la práctica docente la frecuencia como promedio normal 13 y como promedio estandarizado 8 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 13 y promedio estandarizado 8,1.

Referente a los aspectos sobre la investigación educativa la frecuencia e importancia varia detallando como promedio normal 17 y como promedio estandarizado 7,3 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 18 y promedio estandarizado 7,4.

En los aspectos de participación en actividades académicas normativas y administrativas la frecuencia como promedio normal 33 y como promedio estandarizado 8,1 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 33 y promedio estandarizado 8,4.

Dentro de los aspectos de interacción profesores padres de familia y comunidad la frecuencia e importancia se mantiene detallando como promedio normal 32 y como

promedio estandarizado 8 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 32 y promedio estandarizado 8,1 respectivamente.

En los aspectos de profesores y trabajo en equipo la frecuencia como promedio normal 18 y como promedio estandarizado 9,1 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 19 y promedio estandarizado 9,3.

De la misma forma en los aspectos sobre la formación importante y fundamental en el desempeño profesional del docente la frecuencia e importancia varía detallando como promedio normal 15 y como promedio estandarizado 7,5 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 16 y promedio estandarizado 7,9.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos las prácticas de la enseñanza y los primeros años de docencia, todo lo cual impulsa un compromiso para el cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. El 80% de los docente ocupa cargos de responsabilidad y debe tomar decisiones acerca del futuro de su carrera.

Lo más importante es considerar que dentro de las competencias generales y específicas se establecen variables diferenciadas en cada uno de los aspectos contestados por los titulados, dando como resultado una evidente falta de formación en los titulados posterior a la obtención de su título universitario es decir que los titulados de la carrera de Ciencias en la Educación mención Educación Básica no han adquirido nuevos conocimientos determinando falta de responsabilidad y compromiso con sus educandos y la institución a la cual prestan sus servicios como docentes.

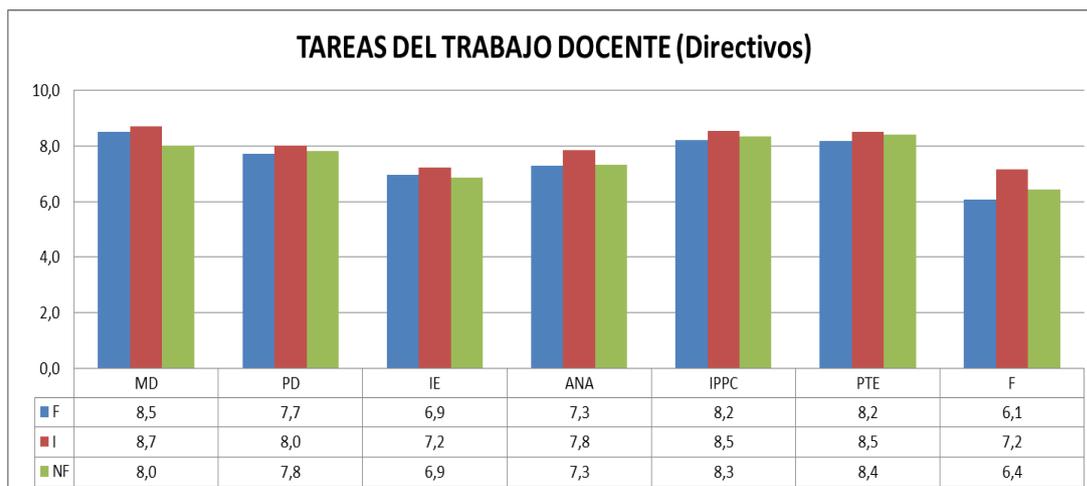
**Tabla N°.16**

		F		I	
		P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	61	8,5	63	8,7
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	12	7,7	13	8,0
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	17	6,9	17	7,2
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS	ANA	29	7,3	31	7,8
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA	IPPC	33	8,2	34	8,5
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	16	8,2	17	8,5
7. FORMACIÓN	F	12	6,1	14	7,2

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°.12



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De acuerdo con la encuesta realizada y que se reflejan en las tablas las competencias generales y específicas considerando el grado de importancia y frecuencia en las que los titulados la realizan dentro de su ejecución de trabajo estableciendo que en los aspectos metodológico- didáctico la frecuencia como promedio normal 61 y como promedio estandarizado 8,5 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 63 y promedio estandarizado 8,7.

En los aspectos de autoevaluación de la práctica docente la frecuencia como promedio normal 12 y como promedio estandarizado 7,7 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 13 y promedio estandarizado 8,0.

Referente a los aspectos sobre la investigación educativa la frecuencia e importancia varia detallando como promedio normal 17 y como promedio estandarizado 6,9 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 17 y promedio estandarizado 7,2.

En los aspectos de participación en actividades académicas normativas y administrativas la frecuencia como promedio normal 29 y como promedio estandarizado 7,3 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 31 y promedio estandarizado 7,8.

Dentro de los aspectos de interacción profesores padres de familia y comunidad la frecuencia e importancia se mantiene detallando como promedio normal 33 y como

promedio estandarizado 8,2 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 34 y promedio estandarizado 8,5 respectivamente.

En los aspectos de profesores y trabajo en equipo la frecuencia como promedio normal 16 y como promedio estandarizado 8,2 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 17 y promedio estandarizado 8,5.

De la misma forma en los aspectos sobre la formación importante y fundamental en el desempeño profesional del docente la frecuencia e importancia varía detallando como promedio normal 12 y como promedio estandarizado 6,1 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 14 y promedio estandarizado 7,2.

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación, los estudios académicos las prácticas de la enseñanza y los primeros años de docencia, todo lo cual impulsa un compromiso para el cual resulta clave el apoyo de los directores y supervisores. El 80% de los docente ocupa cargos de responsabilidad y debe tomar decisiones acerca del futuro de su carrera.

Lo más importante es considerar que dentro de las competencias generales y específicas se establecen variables diferenciadas en cada uno de los aspectos contestados por los directivos de las instituciones en la cual los titulados prestan sus servicios; encuesta que permite contrarrestar con la información proporcionada por los titulados; siendo el empleador el conector de algunas valencias y falencias de sus trabajadores como educadores; considerándose como una referencia predominante la falta de formación en los titulados posterior a la obtención de su título universitario evidenciando que los titulados de la carrera de Ciencias en la Educación mención Educación Básica no han adquirido nuevos conocimientos determinando falta de responsabilidad y compromiso con sus educandos y la institución a la cual prestan sus servicios como docentes.

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

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

- Rector ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.

Tabla Nº.17

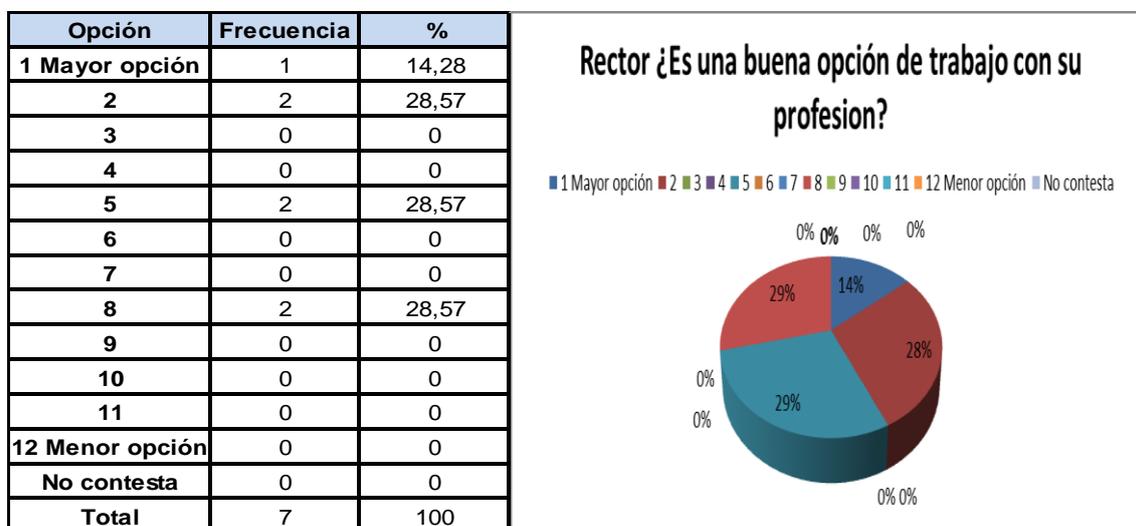


Figura Nº. 13

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

En la figura se describe los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso el de rector valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Porcentualmente de los siete encuestados, dos titulados dieron esta calificación 8 puntos como una posibilidad real; que refleja el 28,57%; también se obtuvo un porcentaje similar del 28,57% que dos de los titulados valoraron con una puntuación de 5.

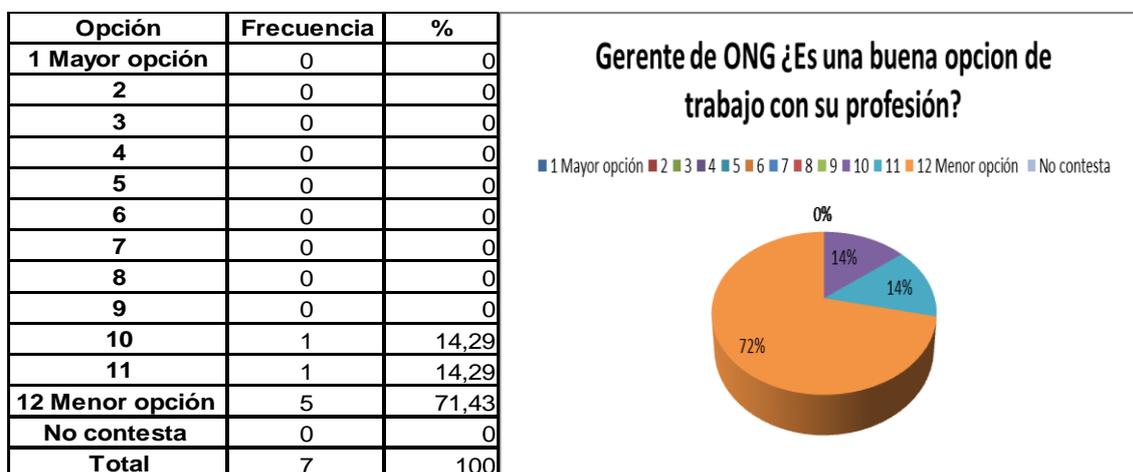
Con el 28,57% dos más de los siete titulados dieron una valoración de 2 puntos como una posibilidad de ser rector con la valía de su título. Y con el 14,28% uno de los titulados valora con un punto sobre 12 puntos a la opción de optar por el cargo de rector; pudiendo indicar que ninguno de los siete encuestados no optaron por valorar con una puntuación de 9, 10, 11, y12.

El estudio de Johnson & Kardos et al. (2004) examinó la inserción de nuevos profesores en escuelas con población socioeconómica vulnerable versus la ocurrida en escuelas con alumnos de mejor nivel lo que determina diferentes niveles y exigencias de contratación.

Es importante mencionar que la figura determina que los titulados encuestados no se sienten con la capacidad necesaria para optar al cargo de rector de una institución educativa, o en su defecto su título de tercer nivel no le permite acceder a esta designación y manejar una institución educativa; ya que para ocupar este cargo se requiere de una formación académica sustentada en especializaciones en la materia como maestrías; logrando así un título de cuarto nivel que respalde el cargo de rector de una institución.

- **Gerente de ONG ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.**

**Tabla N°.18**



**Figura N°. 14**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes, en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso el de ser gerente de ONG valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Porcentualmente de los siete encuestados se refleja en el gráfico el 71,43%, entendido de la siguiente forma: con una puntuación de 12 puntos como una posibilidad incierta y muy lejana, 5 titulados dieron esta calificación; también se obtuvo un porcentaje del 14,29% en el que uno de los titulados valoró con una puntuación de 10 puntos.

Con el 14,29% de igual forma uno de los siete titulados le dio una valoración de 11 puntos como una posibilidad lejana de ser gerente de una ONG por la valía de su título.; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1,2,3,4,5,6,7,8 y9.

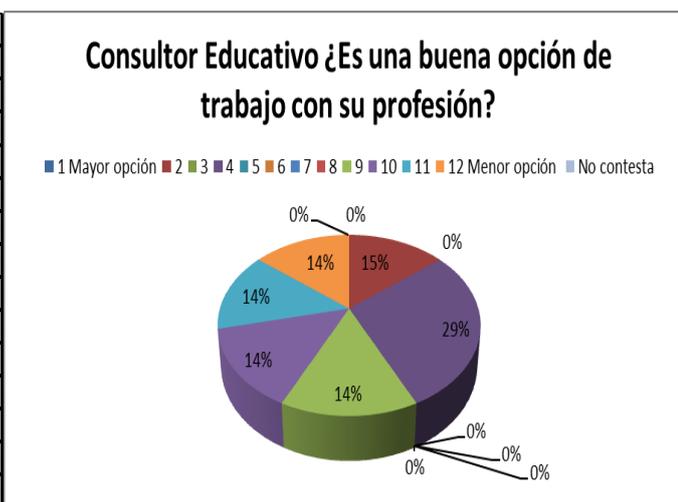
Puntualizando el señalamiento de Ortega (2008), en términos de responsabilidad social en el estudio se recogen algunas reflexiones de algunos universitarios que están desencantados por su suerte en el mercado laboral lo que incluye limitación de sus posibilidades y las condiciones salariales considerados injustas se reconoce que los estudios universitarios se han distanciado paulatinamente de las verdaderas necesidades del mercado laboral y de sus demandas de calificación.

El resultado de la encuesta determina que los titulados no cuentan con la capacidad necesaria ni existiría la posibilidad de acceder a este cargo laboral ya que su pensum de estudios no tiene nada que ver con los requerimientos y competencias que se requieren para tal efecto y los requerimientos específicos dentro del perfil profesional no aplicarían para ocupar este puesto de trabajo.

- **Consultor Educativo ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.**

**Tabla N°.19**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
2	1	14,28
3	0	0
4	2	28,57
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,28
10	1	14,28
11	1	14,28
<b>12 Menor opción</b>	1	14,28
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100



**Figura N°. 15**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se despliega los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso el de ser consultor educativo valorando esta opción con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales de mayor a menor.

Porcentualmente los criterios se encuentran divididos ya que de los siete encuestados se refleja el 28,57%, lo cual se entiende que se calificó con una puntuación de 4, siendo 2 titulados los cuales dieron esta calificación; también se obtuvo un porcentaje del 14,28% que uno de los titulados valoró con una puntuación de 2, considerada esta opción para el titulado de acuerdo a su calificación clara y determinante.

Con el 14,28% cuatro de los siete titulados le dio una valoración de 9,10,11 y 12 puntos de forma individual como una posibilidad muy lejana a la de ser consultor educativo por la valía de su título.; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 2,3,5,6,7 y 8 lo cual involucra que los titulados mantienen un margen en la definición de sus criterios referente a esta pregunta, lo cual determina que de los siete titulados uno de ellos consideraría como una opción real la de ser consultor educativo; debiendo considerar que para ser consultor; se requiere de conocimientos técnicos y especializados, en el área a ser consultada; lo que no concuerda con la formación profesional y académica de los titulados.

- **Cargo Burocrático ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.**

**Tabla N°.20**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	1	14,28
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	1	14,28
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	2	28,57
<b>10</b>	2	28,57
<b>11</b>	1	14,28
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100



**Figura N°. 16**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se despliega los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso el cargo Burocrático valorando esta opción con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales de mayor a menor.

Porcentualmente los criterios se encuentran divididos ya que de los siete encuestados se refleja que dos titulados contestaron con la opción 9 dando porcentualmente el 28,57%; de la misma forma 2 titulados calificaron con una puntuación de 10 lo que determina el 28,57%; también en iguales porcentajes pero en diferentes calificaciones como opciones siendo que de los tres titulados restantes 1 califico con 5; otro con 7 y el último con 11; lo que determina un porcentaje individual del 14,28% respectivamente considerando esta opción lejana para el titulado de acuerdo a su calificación.

Se puede indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1,2,3,4,6, y 12 lo cual involucra que los titulados mantienen un margen importante fuera de la mayor opción, lo cual se considera en que los ven lejana esta posibilidad de optar por esta opción y se sienten conformes con su labor de educadores.

Aneca (2009) determina en cierto modo que la inserción al empleo público en ciertos casos determina desde una óptica negativa como la opción de menos esperada por un docente es decir cuando no se ha logrado conseguir un empleo en una empresa privada surge como última opción la intención de buscar trabajo en una institución pública.

Se puede de cierto modo interpretar la pregunta contestada por los titulados investigados; ya que el nombre cargo burocrático encierra un concepto negativo; considerado como a un servidor público que hace uso y abuso de su puesto de trabajo y no cumple con las funciones a realizar en beneficio de la ciudadanía que para su salario y presten una buena atención; siendo este denominación satanizada por la sociedad; que se entendería la manera de interpretar por parte de los titulados.

- Investigador Educativo ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.

Tabla Nº.21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	3	42,85
4	1	14,28
5	0	0
6	2	28,57
7	0	0
8	0	0
9	1	14,28
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

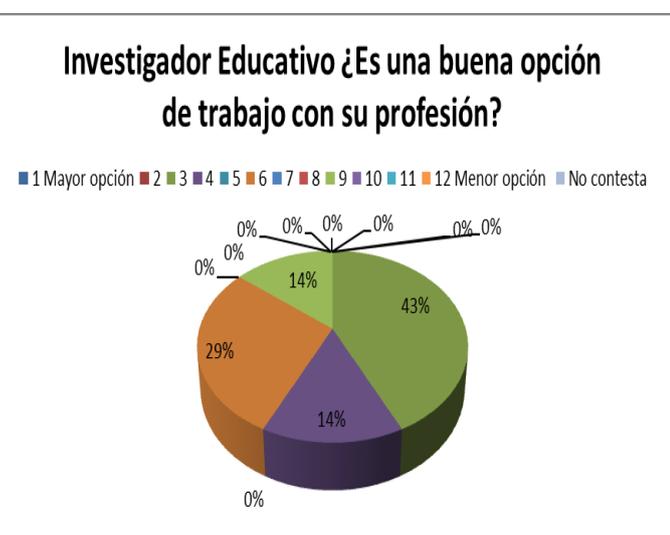


Figura Nº. 17

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se despliega los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso el de investigador educativo, valorando esta opción con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales de mayor a menor.

Porcentualmente existen criterios distintos ya que de los siete encuestados 3 titulados dieron esta calificación 3 puntos lo cual se refleja con un porcentaje del el 42,85%, siendo también que dos de los titulados valoraron con una puntuación de 6, lo que refleja el 28,57%.

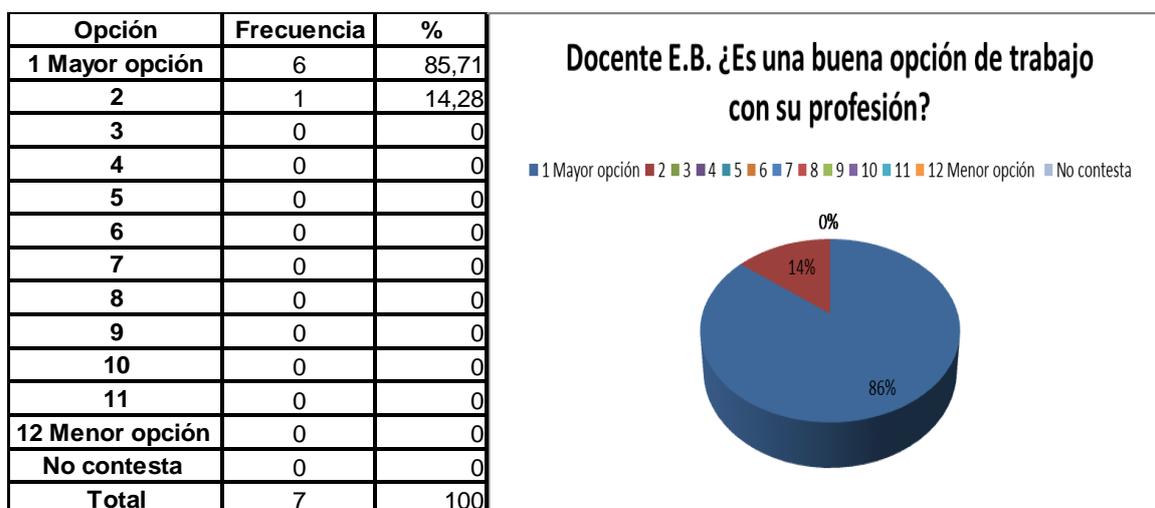
De la misma forma se refleja dentro del cuadro que 2 de los siete titulados dio una valoración de 4 y 9 puntos; haciendo referencia al 14,28%; como también 2 titulados dieron una valoración de 6 lo que corresponde al 28,57%.

Dávila (2003) enuncia que el abordaje de la investigación permite construir un modelo que articule lo macro- social con los niveles institucionales proporcionando herramientas teórico-conceptuales de estos fenómenos y tratamiento de las transiciones juveniles y con ello las posibilidades de intervenir en procura de una mayor inclusión social.

Se puede indicar que de acuerdo a los resultados de la entrevista contestada por los titulados no descartan esta posibilidad de ser investigadores educativos lo que involucra una buena predisposición por parte de los titulados en adquirir nuevos conocimientos e investigar nuevos conocimientos en el entorno educativo; lo que permita un mejor desarrollo de sus funciones como docentes

- **Docente E.B. ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?**

**Tabla N°.22**



**Figura N°. 18**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso sea el de docente en Educación Básica valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Indicando que porcentualmente de los siete encuestados 6 dieron una calificación como una posibilidad totalmente real y definitiva que se considera dentro del gráfico con el 85,71% del porcentaje total.

Uno de los siete titulados dio una valoración de 2 puntos con un porcentaje del 14,28%; que de igual forma considera la mayor opción para desempeñar este cargo con la valía de su título.

Pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 3,4,5,6,7,8,9,10,11 y 12 puntos lo cual se considera que los titulados sienten de forma clara que la obtención de su título en mención de Educación Básica es óptimo y predominante para desempeñar este puesto laboral.

- **Docente de Bachillerato ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.**

Tabla Nº.23

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	2	28,57
6	1	14,29
7	0	0
8	2	28,57
9	1	14,29
10	1	14,29
11	0	0
2 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

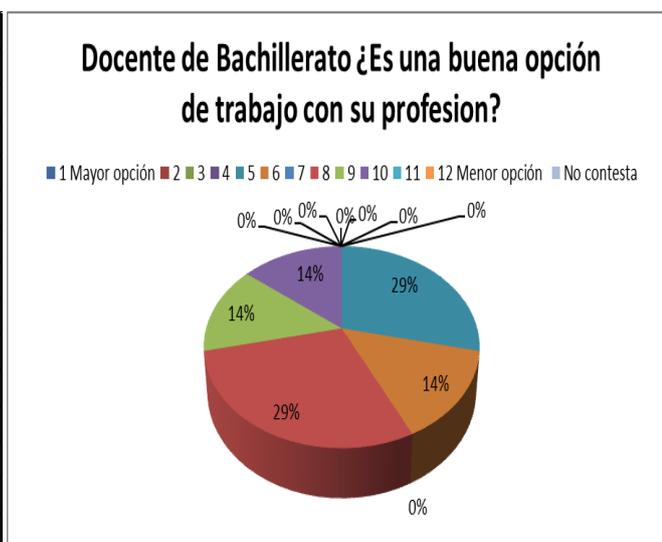


Figura Nº. 19

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso sea el ser docente de bachillerato, valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Indicando que porcentualmente de los siete encuestados cuatro puntuaron con 5 y 8 puntos respectivamente lo que corresponde en los dos casos al 28,57%; siendo 2 titulados los cuales dieron una calificación de 5 y 2 titulados puntuaron con 8.

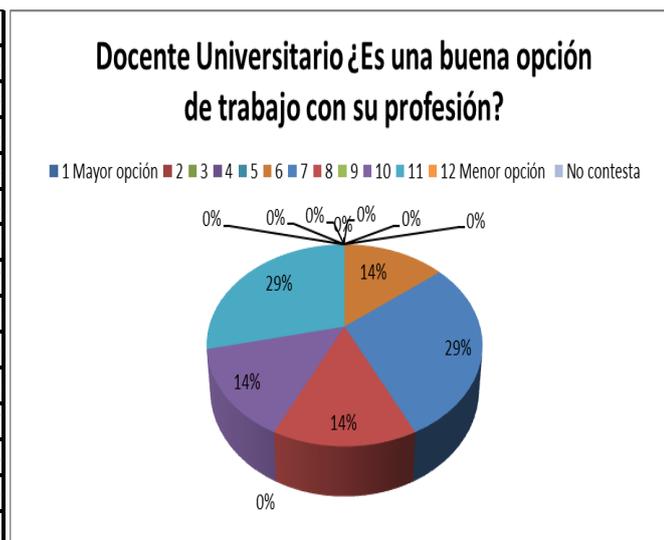
Por otra parte con porcentajes iguales tres de los titulados dieron puntuaciones de 6, 9, y 10 los que corresponde al 14,29%; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1, 2,3,4, 7, 8, 11 y 12 lo cual involucra que los

titulados no definen con una mayor posibilidad ni tampoco piensan que es una posibilidad menor.

- **Docente Universitario ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.**

**Tabla N°.24**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	1	14,29
7	2	28,57
8	1	14,29
9	0	0
10	1	14,29
11	2	28,57
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



**Figura N°. 20**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes, en relación a la pregunta formulada, en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso sea el ser docente universitario, valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Indicando que porcentualmente de los siete encuestados las puntuaciones se encuentran divididas reflejando con el 28,57% cuatro de los encuestados le dieron una valoración de 7, y dos de los titulados valoraron con 11 puntos.

Con el 14,29% en tres iguales porcentajes, 1 titulado dio una valoración de 6 puntos; uno de 8 puntos y uno valoro con 10 puntos respectivamente; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 12,.

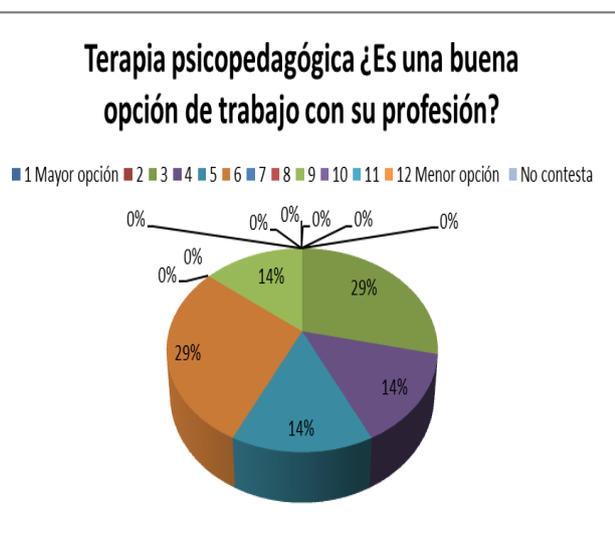
El resultado de la encuesta refleja que los titulados no se sienten con la posibilidad de acceder a este puesto de trabajo no solo por la falta de su formación académica sino

también considerando que la ley de educación superior determina que para optar por ser profesor universitario se debe contar con un título de especialización de cuarto nivel indicando que de los siete titulados uno de ellos cuenta con un título de posgrado.

- **Terapia Psicopedagógica ¿Es una buena Opción de trabajo con su profesión?.**

**Tabla N°.25**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,57
4	1	14,29
5	1	14,29
6	2	28,57
7	0	0
8	0	0
9	1	14,28
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



**Figura N°. 21**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso el de terapia psicopedagógica valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Indicando que porcentualmente de los siete encuestados 4 titulados tienen un porcentaje similar; 2 respondieron con una puntuación de 3 y dos con una puntuación de 6 que refleja el 28,57% respectivamente.

También se obtuvo dos porcentajes similares del 14,28% y uno de 14,29% detallando que de los tres encuestados cada uno calificó con los siguientes valores en el siguiente orden 4, 5 y 9; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1, 2, 6, 7, 8, 10, 11 y 12, lo cual involucra que los titulados

consideran que su pensum de estudios recibidos como su título en educación Básica no son de soporte necesario para que se puedan desarrollar terapias psicopedagógicas ya que la psicopedagogía es una disciplina aplicada que estudia los comportamientos humanos en situaciones socioeducativas. En ella se interrelacionan la psicología evolutiva, la psicología del aprendizaje, la sociología, la didáctica, la epistemología, la psicolingüística, etc.

Son relevantes sus aportaciones en los campos de la pedagogía y en los campos de la educación especial, terapias educativas, diseño curricular, diseño de programas educativos y política educativa, también es una ayuda para niños en su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Entendido de esta manera su pensum y su formación académica no determinarían que puedan optar por realizar este tipo de terapias de técnicas realizadas y evaluadas por un profesional de la psicología.

- **Tareas Dirigidas ¿Es una buena Opción de trabajo con su Profesión?.**

Tabla Nº.26

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	3	42,85
3	2	28,57
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	2	28,57
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



Figura Nº. 22

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
Elaborado por: Lomas, L. (2013).

De la encuesta formulada la figura se despliega los siguientes porcentajes en relación a la pregunta formulada en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso sería optar por tareas dirigidas, valorando esta opción con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales de mayor a menor.

Con el 42,85%; tres de los siete encuestados calificación 2 puntos cada uno, por otra parte con el 28,57%, 2 de los encuestados dieron una valoración de 3 puntos cada uno de ellos.

De la misma forma 2 de los siete encuestados dieron una puntuación de 7 que de acuerdo con el gráfico se determina el 28,57%; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1, 4, 5, 6, 8, 9, 10,11 y 12,

Se debe indicar que de los siete encuestados actualmente dos de ellos dictan tareas dirigidas; poniéndose de manifiesto la opción de dictar clases dirigidas lo cual amerita un ingreso adicional para el docente y su familia.

**Tabla N°.27**

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,28
6	0	0
7	2	28,57
8	1	14,28
9	1	14,28
10	1	14,28
11	1	14,28
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>



**Figura N°. 23**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL  
**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes, en relación a la pregunta formulada, en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso es ser supervisor zonal del Ministerio de Educación, valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Indicando que porcentualmente de los siete encuestados los criterios se encuentran divididos reflejando en primer lugar que dos titulados le dan una puntuación de 7 lo que equivale dentro del 28,57%.

Con el 15% en la figura un titulado valora con el número 5; Y con el 14% en cuatro iguales porcentajes, 4 de los ex alumnos dieron calificaciones de 8, 9, 10 y 11 respectivamente; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1, 3, 4,6, 7 y 12, lo cual involucra que los ex titulados ven esta posibilidad lejana más aun cuando la mayoría de ellos no se ha capacitado de forma permanente sino más bien se ha mantenido con su título obtenido en la UTPL.

**Tabla N°.28**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	3	42,86
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	14,29
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	1	14,29
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	1	14,29
<b>12 Menor opción</b>	1	14,29
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	7	100



**Figura N°. 24**

**Fuente:** Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De la encuesta formulada en la figura se describe los siguientes porcentajes, en relación a la pregunta formulada, en la cual se indica cual sería una buena opción de trabajo con el título profesional que para este caso es ser docente de instituto pedagógico, valorando con una calificación del 1 al 12 como posibilidades reales.

Indicando que porcentualmente de los siete encuestados los criterios se encuentran divididos reflejando en primer lugar que tres ex alumnos le dan una puntuación de 4 lo que equivale dentro del 43%.

Con el 14,29% una persona valora con el número 6; Y con el 14,29% en cuatro iguales porcentajes, tres de los titulados dieron calificaciones de 8, 11 y 12 respectivamente; pudiendo indicar que ninguno de los siete titulados no optaron por valorar con una puntuación de 1, 2, 3, 5, 7, 9 y 10 lo cual se determina con lo dicho en el grafico anterior que los ex titulados ven esta posibilidad lejana más aun cuando la mayoría de ellos no se ha capacitado posterior a su título obtenido.

### 3.4 SATISFACCIÓN DOCENTE

Tabla N°.29

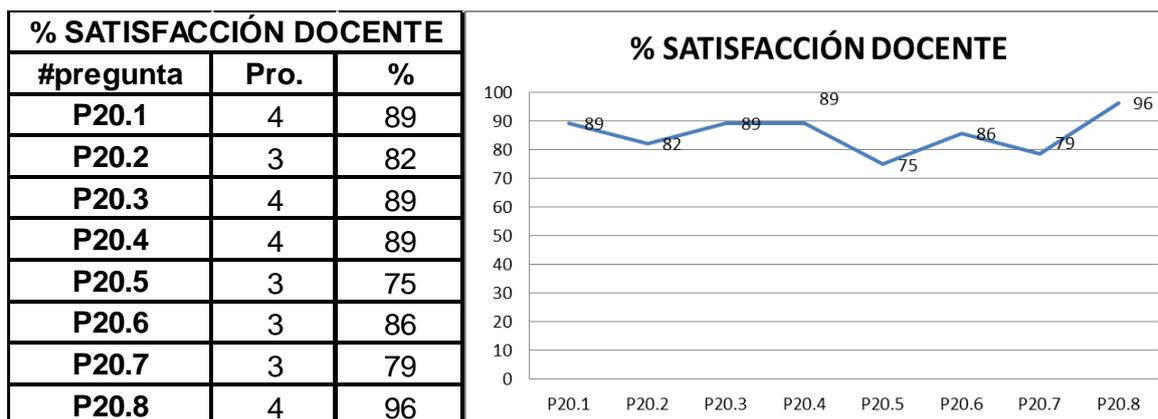


Figura N°. 25

Fuente: Resultados obtenidos de los Titulados de Educación Básica de la UTPL

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

En la figura se detallan ocho preguntas a ser contestadas con estas valoraciones indicadas siendo la pregunta 20.1 respecto a la satisfacción son los estudios de Ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia de los siete encuestados se refleja un promedio de cuatro que correspondiente al 89%, lo que refleja que los titulados se sienten conformes con su título obtenido ya que el mismo es validado para el desempeño de sus funciones como docente.

De la misma forma la pregunta 20.2 menciona: Satisfacción con el progreso social gracias al ejercicio de la docencia, de los siete encuestados se refleja un promedio de

tres que corresponde al 82% lo cual indica que los titulados consideran que en efecto habido un progreso social dentro de su vida personal.

De la pregunta 20.3 referente a la satisfacción con el prestigio obtenido en el entorno laboral el grafico arroja un promedio de cuatro correspondiente al 89%; pudiendo observar que los titulados de la UTPL consideran que dentro de las instituciones para la cual laboran han obtenido su propio prestigio como docentes, debiendo manifestar que la encuesta es contestada por el propio titulados de la UTPL; y para valorar este punto debe ser medido por los estudiantes y por su empleador.

De la pregunta 20.4 que hace referencia a la satisfacción con la posibilidad de ascensos laborales en la institución podemos decir que de los siete encuestados se establece un promedio de cuatro correspondiente al 89% lo cual demuestra una tendencia en la cual indican, que si existe posibilidades de ascensos laborales en la institución los que contrasta con su capacitación profesional.

En referencia a la pregunta 20.5 la cual se refiere a la satisfacción con el salario docente acorde con las funciones realizadas se establece un promedio de tres correspondiente al 75%, reflejando que los ex alumnos no se sienten muy conformes con el salario percibido.

Conforme lo detallado en la pregunta 20.6 la cual hace mención a la satisfacción con la diversidad de actividades y situaciones interesantes tanto dentro como fuera del aula se establece un promedio de tres con un porcentaje del 86%; indicando que no hay mucha satisfacción en sus actividades desarrolladas dentro y fuera del aula lo que amerita un análisis sobre esta pregunta ya que las actividades son parte integral en sus labores como docente.

De la pregunta 20.7 que se refiere a la satisfacción con la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos se detalla un promedio de tres, con un porcentaje del 79% , identificándose un cierto tipo de inconformidad ya que su título no permitiría le optar por otro tipo de empleos en el cual puedan ser contratados.

Como última de las preguntas es la 20.8 la misma que se refiere a la satisfacción con la realización y/o crecimiento profesional; la misma que obtuvo un promedio de cuatro con

un porcentaje del 96% considerando que prácticamente los siete encuestados coinciden en que habido una realización y un crecimiento profesional que como ya se mencionó contrasta con su poca intención de capacitarse de forma permanente.

Referente a la pregunta 20 sobre la satisfacción docente de los titulados sus respuestas son medidas en virtud de valorar su satisfacción del uno al cuatro siendo el uno nada satisfecho, el dos poco satisfecho; el tres medianamente satisfecho y el cuatro muy satisfecho.

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

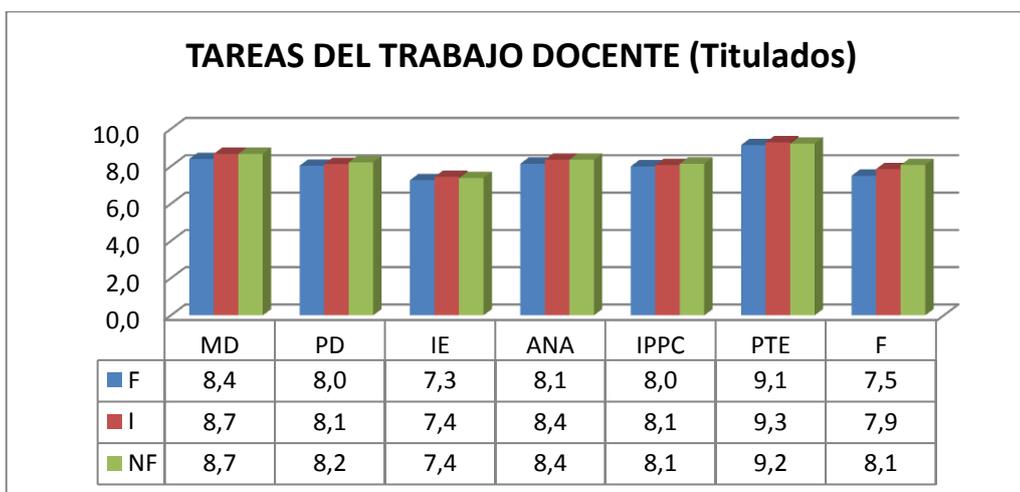
**Tabla N°30**

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)							
ASPECTOS	F		I		NF		
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS MD	60	8,4	62	8,7	62	8,7	
2. AUTOEVAL PD	13	8,0	13	8,1	13	8,2	
3. ASPECTOS IE	17	7,3	18	7,4	18	7,4	
4. PARTICIPANA	33	8,1	33	8,4	33	8,4	
5. INTERACCI PPC	32	8,0	32	8,1	33	8,1	
6. PROFESOR PTE	18	9,1	19	9,3	18	9,2	
7. FORMACI CF	15	7,5	16	7,9	16	8,1	

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°26



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De acuerdo con la encuesta realizada y que se reflejan en las tablas las tareas de trabajo de los docentes, considerando el grado de importancia, frecuencia y nivel de formación en las que los titulados la realizan dentro de su ejecución de trabajo estableciendo que en los aspectos metodológico- didáctico la frecuencia como promedio normal 61 y como promedio estandarizado 8,5 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 63 y promedio estandarizado 8,7.

En los aspectos de autoevaluación de la práctica docente la frecuencia como promedio normal 13 y como promedio estandarizado 8 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 13 y promedio estandarizado 8,1.

Referente a los aspectos sobre la investigación educativa la frecuencia e importancia varia detallando como promedio normal 17 y como promedio estandarizado 7,3 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 18 y promedio estandarizado 7,4.

En los aspectos de participación en actividades académicas normativas y administrativas la frecuencia como promedio normal 33 y como promedio estandarizado 8,1 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 33 y promedio estandarizado 8,4.

Dentro de los aspectos de interacción profesores padres de familia y comunidad la frecuencia e importancia se mantiene detallando como promedio normal 32 y como

promedio estandarizado 8 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 32 y promedio estandarizado 8,1 respectivamente.

En los aspectos de profesores y trabajo en equipo la frecuencia como promedio normal 18 y como promedio estandarizado 9,1 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 19 y promedio estandarizado 9,3.

De la misma forma en los aspectos sobre la formación importante y fundamental en el desempeño profesional del docente la frecuencia e importancia varía como promedio normal 15 y como promedio estandarizado 7,5 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 16 y promedio estandarizado 7,9.

Lo más importante es considerar que dentro de las competencias generales y específicas se establecen variables diferenciadas en cada uno de los aspectos contestados por los directivos de las instituciones educativas, es decir de la encuesta contestada se puede reflejar serios problemas en la falta de capacitación de los titulados, los mismos que posterior a la obtención de su título universitario no han adquirido nuevos conocimientos por medio de capacitaciones permanentes que permitan un mejor desempeño en su labor.

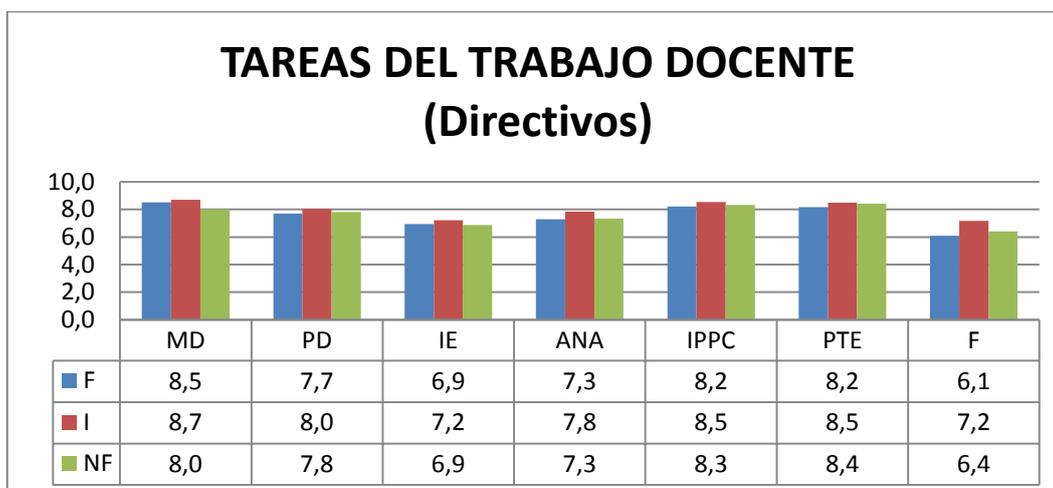
**Tabla N°31**

BAREMO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Directivos)							
	F		I		NF		
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS MD	61	8,5	63	8,7	58	8,0	
2. AUTOEVAL PD	12	7,7	13	8,0	13	7,8	
3. ASPECTOS IE	17	6,9	17	7,2	17	6,9	
4. PARTICIPACIÓN	29	7,3	31	7,8	29	7,3	
5. INTERACCIÓN	33	8,2	34	8,5	33	8,3	
6. PROFESOR PTE	16	8,2	17	8,5	17	8,4	
7. FORMACIÓN	12	6,1	14	7,2	13	6,4	

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

Figura N°27



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

De acuerdo con la encuesta realizada y que se reflejan en las tablas las tareas de trabajo de los docentes, considerando el grado de importancia, frecuencia y nivel de formación en las que los titulados la realizan dentro de su ejecución de trabajo estableciendo que en los aspectos metodológico- didáctico la frecuencia como promedio normal 61 y como promedio estandarizado 8,5 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 63 y promedio estandarizado 8,7.

En los aspectos de autoevaluación de la práctica docente la frecuencia como promedio normal 12 y como promedio estandarizado 7,7 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 13 y promedio estandarizado 8,0.

Referente a los aspectos sobre la investigación educativa la frecuencia e importancia varia detallando como promedio normal 17 y como promedio estandarizado 6,9 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 17 y promedio estandarizado 7,2.

En los aspectos de participación en actividades académicas normativas y administrativas la frecuencia como promedio normal 29 y como promedio estandarizado 7,3 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 31 y promedio estandarizado 7,8.

Dentro de los aspectos de interacción profesores padres de familia y comunidad la frecuencia e importancia se mantiene detallando como promedio normal 33 y como

promedio estandarizado 8,2 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 34 y promedio estandarizado 8,5 respectivamente.

En los aspectos de profesores y trabajo en equipo la frecuencia como promedio normal 16 y como promedio estandarizado 8,2 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 17 y promedio estandarizado 8,5.

De la misma forma en los aspectos sobre la formación importante y fundamental en el desempeño profesional del docente la frecuencia e importancia varía detallando como promedio normal 12 y como promedio estandarizado 6,1 sobre 10; y la importancia se refleja como promedio normal 14 y promedio estandarizado 7,2.

Los más importante es considerar que dentro de las competencias generales y específicas se establecen variables diferenciadas en cada uno de los aspectos contestados por los directivos de las instituciones educativas, es decir de la encuesta contestada se puede reflejar serios problemas en la falta de capacitación de los titulados, los mismos que posterior a la obtención de su título universitario no han adquirido nuevos conocimientos por medio de capacitaciones permanentes que permitan un mejor desempeño en su labor.

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

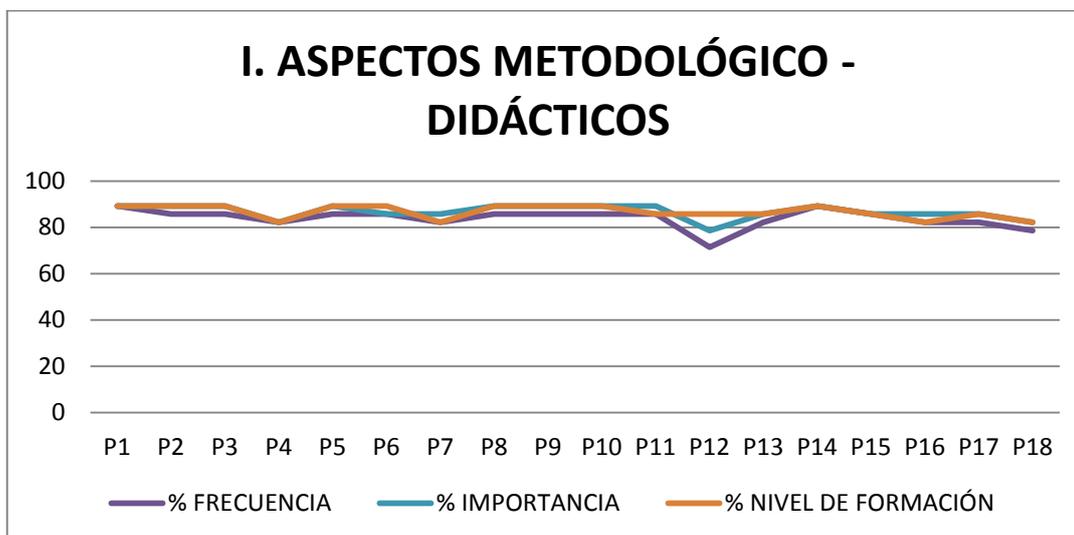
**Tabla N°.32**

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	89	4	89	4	89
P2	3	86	4	89	4	89
P3	3	86	4	89	4	89
P4	3	82	3	82	3	82
P5	3	86	4	89	4	89
P6	3	86	3	86	4	89
P7	3	82	3	86	3	82
P8	3	86	4	89	4	89
P9	3	86	4	89	4	89
P10	3	86	4	89	4	89
P11	3	86	4	89	3	86
P12	3	71	3	79	3	86
P13	3	82	3	86	3	86
P14	4	89	4	89	4	89
P15	3	86	3	86	3	86
P16	3	82	3	86	3	82
P17	3	82	3	86	3	86
P18	3	79	3	82	3	82

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

Figura N°28



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

### Aspectos Metodológico-Didácticos DIRECTIVOS

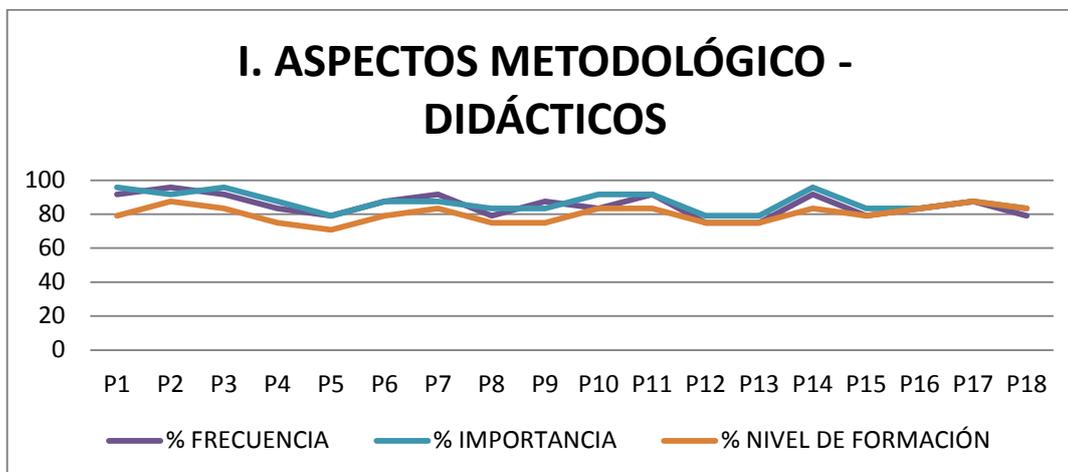
Tabla N°.33

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	96	3	79
P2	4	96	4	92	4	88
P3	4	92	4	96	3	83
P4	3	83	4	88	3	75
P5	3	79	3	79	3	71
P6	4	88	4	88	3	79
P7	4	92	4	88	3	83
P8	3	79	3	83	3	75
P9	4	88	3	83	3	75
P10	3	83	4	92	3	83
P11	4	92	4	92	3	83
P12	3	75	3	79	3	75
P13	3	75	3	79	3	75
P14	4	92	4	96	3	83
P15	3	79	3	83	3	79
P16	3	83	3	83	3	83
P17	4	88	4	88	4	88
P18	3	79	3	83	3	83

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°29



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Podemos indicar que el inventario de tareas fue contestado no solo por el titulado sino también por el empleador el mismo que calificó a su Docente, lo cual determina establecer un análisis comparativo de los resultados obtenidos en las encuestas.

Del Carmen (1987)

Señala lo siguiente:

Resulta muy difícil “valorar la eficacia de una práctica educativa” de este tipo, en la que con frecuencia existe un gran abismo entre los que el profesor cree estar potenciado (objetivos y contenidos) y los resultados reales. Esto provoca un desconcierto en el profesorado, acompañado no pocas veces de decepción y abandono de sus intentos renovadores.(p.24).

En virtud de lo enunciado el resultado de la encuestas tanto del docente como de su empleador realizando una comparación de las mismas preguntas contestadas haciendo referencia a los menores porcentajes referentes al nivel de formación en el cual se considera que la pregunta 5 (Organizar espacios en el aula) de los siete docentes encuestados refleja un promedio de cuatro con un porcentaje del 89%, a diferencia de la

calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 71%.

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas de mayor consideración la pregunta 6 (Elabora recursos didácticos materiales pedagógicos diversos para la enseñanza de la asignatura) de los siete docentes dan un promedio de cuatro y con un porcentaje del 89% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 79%.

En la pregunta 4 (Ejecutar actividades de aula novedosas y creativas) de los siete docentes; dan un promedio de tres y con un porcentaje de 82% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 75%.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que hay diferencias en los porcentajes obtenidos en las encuestas dentro de las mismas preguntas contestadas por el docente y el empleador, lo que permite establecer que el porcentaje obtenido por los empleadores determina en ciertos casos valores apegados a la realidad por conocer en ciertos ocasiones las debilidades y fortalezas de sus docentes; por otra parte es importante indicar que los resultados obtenidos reflejan la falta de implementar en el aula como en sus clases la metodología necesaria que permita desarrollar de mejor manera la enseñanza impartida.

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

#### Tabla Autoevaluación de la Práctica Docente TITULADOS

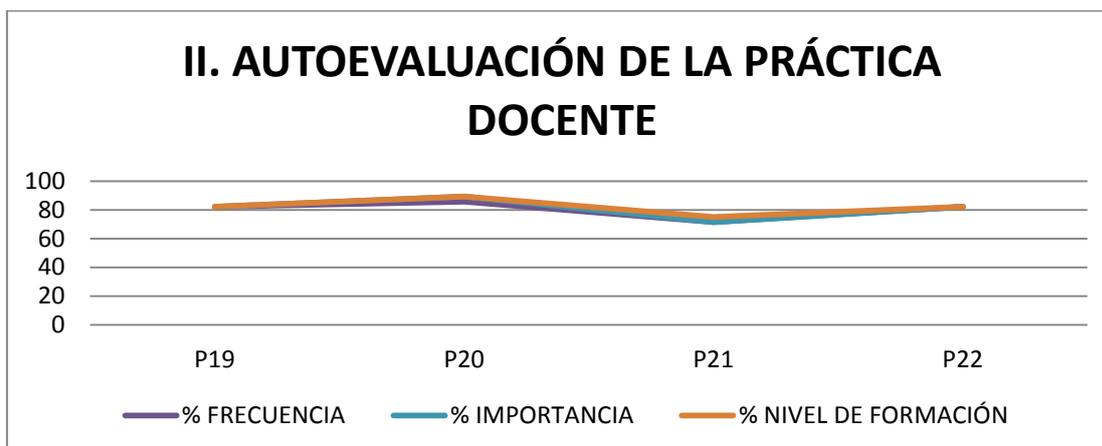
Tabla N°.34

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	82	3	82	3	82
P20	3	86	4	89	4	89
P21	3	71	3	71	3	75
P22	3	82	3	82	3	82

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°30



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

### Tabla Autoevaluación de la Práctica Docente DIRECTIVOS

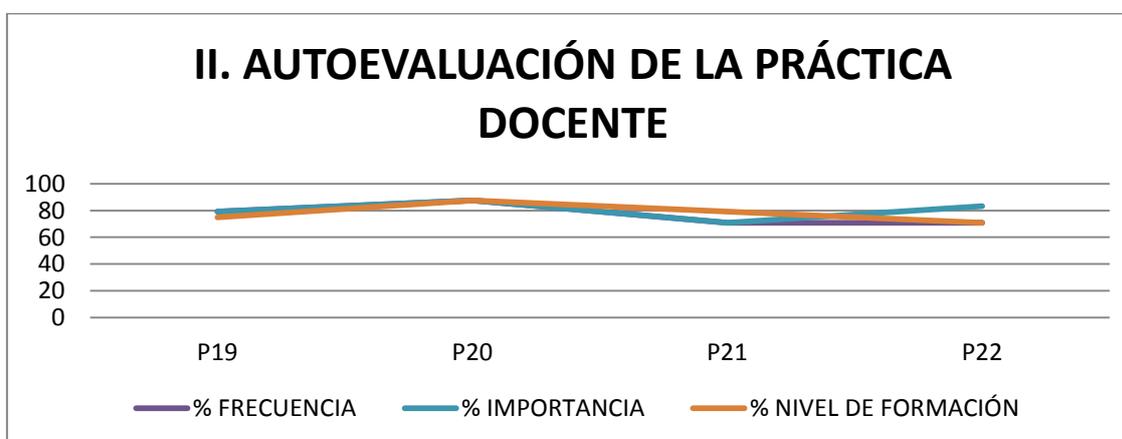
Tabla N°.35

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	3	79	3	75
P20	4	88	4	88	4	88
P21	3	71	3	71	3	79
P22	3	71	3	83	3	71

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°31



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Villar & Alegre (2004)

Manifiestan lo siguiente:

“Desde el punto de vista didáctico” la evaluación o control como elemento de verificación es concepto crítico en el aprendizaje y un pilar fundamental que se debe permitir, medir y valorar la bondad del proceso de aprendizaje considerando globalmente, tanto de la programación como de la puesta en práctica del mismo, la no consecución de los objetivos planteados a priori debe implementar la ineficacia del proceso tal como se ha diseñado o llevado a la práctica, y la necesidad de reestructurarlo en mayor o menor medida con el objetivo de mejorarlo (p. 2).

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas considerando la mayor diferencia de porcentaje entre las valoradas por el docente y el empleador en las cuales se refleja una considerable diferencia porcentual. En la pregunta 19 (Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia) de los siete docentes dan un promedio de tres y con un porcentaje del 82% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 75%.

En la pregunta 22 (Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa) de los siete docentes; dan un promedio de tres y con un porcentaje de 82% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 71%.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar diferencias siendo analizadas las mismas preguntas, hay una variación entre los porcentajes obtenidos del docente y el empleador, debiendo indicar la falta de autoevaluación por parte del docente ya que su propio empleador los considera así; esta autoevaluación determina el medir y valorar el proceso de aprendizaje permitiendo un mejores resultados y considerando la posibilidad de optar por mejorar su nivel de preparación.

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

**Tabla Aspectos sobre la Investigación Educativa TITULADOS.**

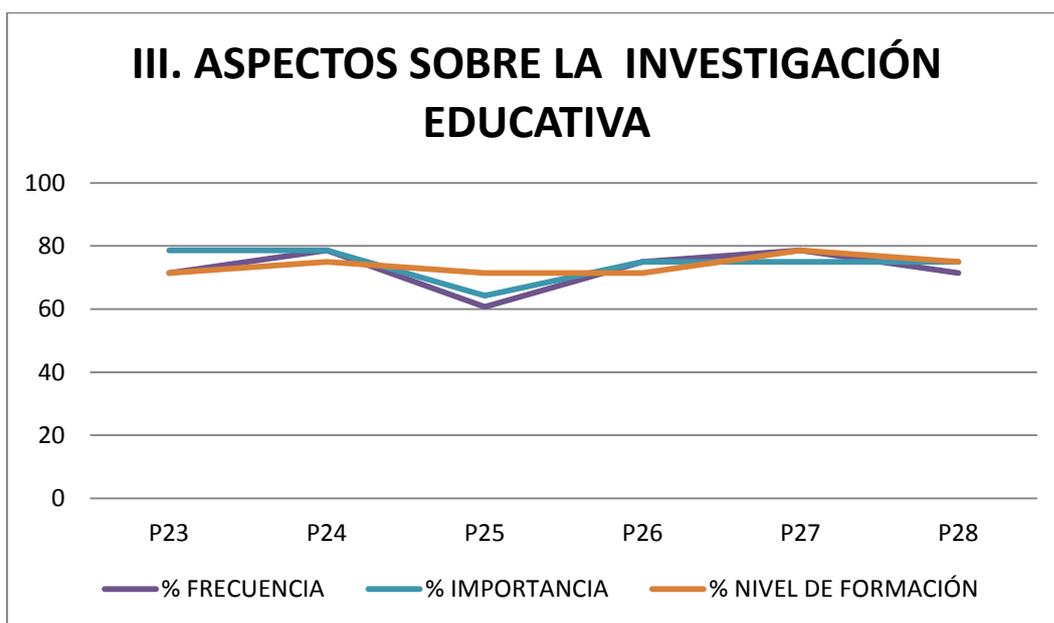
**Tabla N°.36**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	79	3	71
P24	3	79	3	79	3	75
P25	2	61	3	64	3	71
P26	3	75	3	75	3	71
P27	3	79	3	75	3	79
P28	3	71	3	75	3	75

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

**Figura N°32**



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

### Tabla Aspectos sobre la Investigación Educativa DIRECTIVOS.

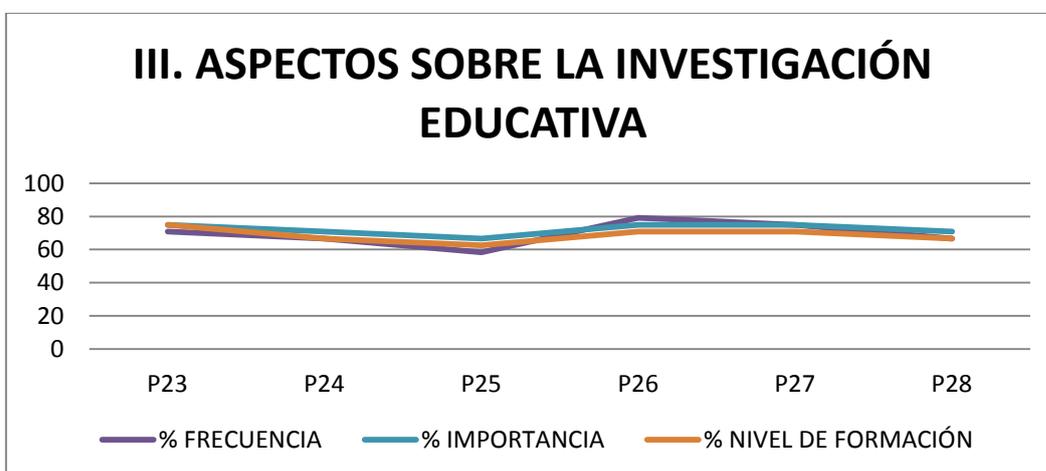
Tabla Nº.37

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	3	75	3	75
P24	3	67	3	71	3	67
P25	2	58	3	67	3	63
P26	3	79	3	75	3	71
P27	3	75	3	75	3	71
P28	3	67	3	71	3	67

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura Nº33



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Latorre (2003)

Señala lo siguiente:

“La investigación del profesorado” necesariamente requiere integrar investigación y enseñanza (práctica educativa), característica que proporciona una verdadera oportunidad para el autodesarrollo del personal docente. Si el objetivo de la investigación es mejorar la calidad educativa, la enseñanza, concebida como actividad investigadora, tiene pleno sentido (p. 10).

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas considerando la mayor diferencia de porcentaje entre las valoradas por el docente y el empleador en las cuales se refleja una considerable diferencia porcentual. En la pregunta 27 (Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos) de los siete docentes dan un promedio de tres y con un porcentaje del 79% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 71%.

En la pregunta 24 (Participar en proyectos de investigación e innovación educativa) de los siete docentes; dan un promedio de tres y con un porcentaje de 75% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 67%.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar diferencias siendo analizadas las mismas preguntas, hay una variación entre los porcentajes obtenidos del docente y el empleador, debiendo indicar que de acuerdo a los porcentajes no hay la predisposición de los docentes en convertirse en entes investigadores identificando los problemas que se generan en el proceso de enseñanza aprendizaje identificándolos y proponiendo nuevos programas, acciones y proyectos educativos.

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

**Tabla Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del TITULADO**

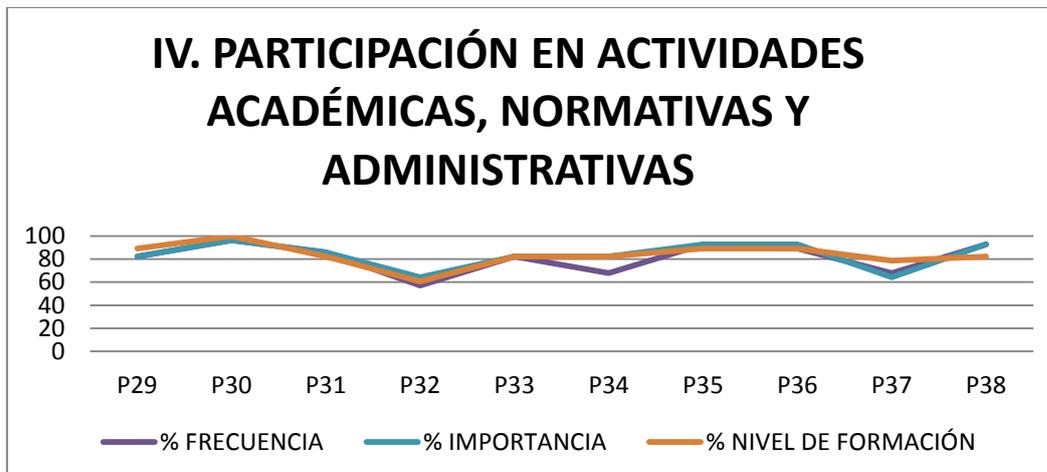
**Tabla N°.38**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	82	3	82	4	89
P30	4	96	4	96	4	100
P31	3	86	3	86	3	82
P32	2	57	3	64	2	61
P33	3	82	3	82	3	82
P34	3	68	3	82	3	82
P35	4	93	4	93	4	89
P36	4	89	4	93	4	89
P37	3	68	3	64	3	79
P38	4	93	4	93	3	82

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°34



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por Titulados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

**Tabla Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del DIRECTIVO.**

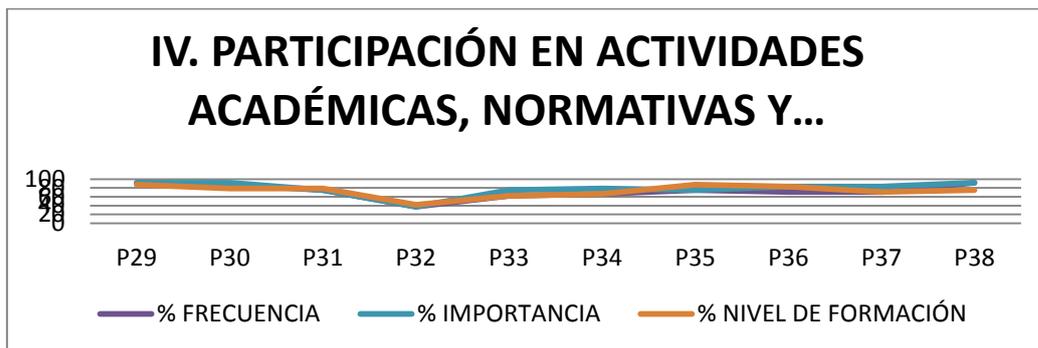
Tabla N°.39

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS							
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN	
P29	4	92	4	92	4	88	
P30	4	88	4	92	3	79	
P31	3	75	3	75	3	79	
P32	2	38	2	38	2	42	
P33	3	63	3	75	3	63	
P34	3	67	3	79	3	67	
P35	3	75	3	75	4	88	
P36	3	71	3	83	3	83	
P37	3	71	3	83	3	71	
P38	4	92	4	92	3	75	

**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Figura N°35



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

Cavassa Cesar indica que “La visión de proyecto educativo nacional, enmarcado en las políticas gubernamentales y el proyecto de país como la explicación o reconocimiento de los títulos académicos y profesionales”.(p.18)

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas considerando las mayores diferencias de porcentaje entre las valoradas por el docente y el empleador en la frecuencia; en las cuales se refleja una considerable diferencia porcentual. En la pregunta 33 (Conocer la Ley Orgánica de Educación intercultural y Bilingüe) de los siete docentes dan un promedio de 2 y con un porcentaje del 82% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del .38%..

En la pregunta 32 (Ejercer funciones administrativas) de los siete docentes; dan un promedio de dos y con un porcentaje de 57% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 67%.

De los resultados obtenidos se puede evidenciar diferencias en las dos encuestas siendo referidas a las mismas preguntas en donde dentro de las actividades académicas no existe un adecuado conocimiento de la normativa legal más aun cuando Lay ley determina lineamientos de ejecución dentro de las actividades que de conformidad con el concepto del Código Civil manda prohíbe o permite, de otro modo es necesario no solo el conocimiento técnico sino existen normas que se deben aplicar de acuerdo a las actividades diarias de una institución.

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

Tabla Interacción profesor - padres de familia y comunidad del TITULADO.

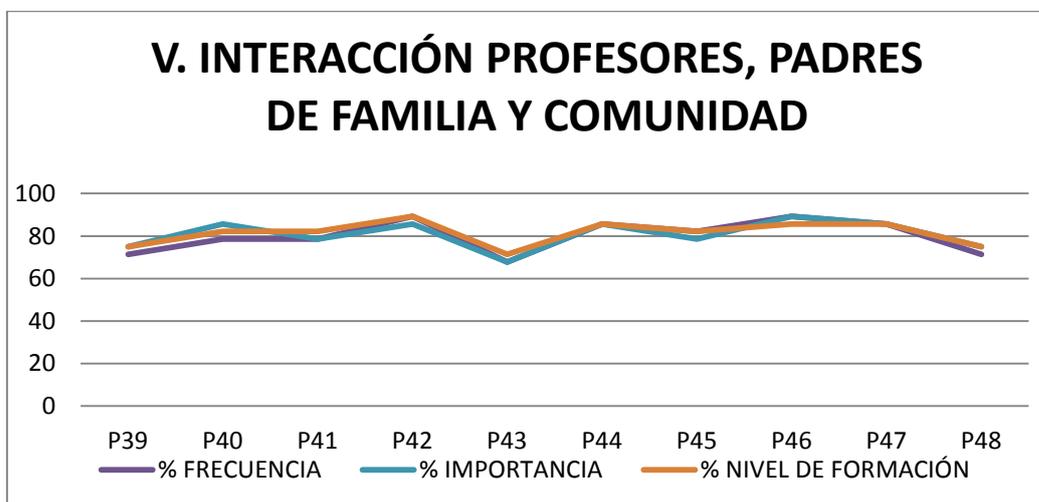
Tabla Nº.40

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	71	3	75	3	75
P40	3	79	3	86	3	82
P41	3	79	3	79	3	82
P42	4	89	3	86	4	89
P43	3	68	3	68	3	71
P44	3	86	3	86	3	86
P45	3	82	3	79	3	82
P46	4	89	4	89	3	86
P47	3	86	3	86	3	86
P48	3	71	3	75	3	75

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por Titulados

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura Nº36



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por Titulados

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

## Tabla Interacción profesor - padres de familia y comunidad del DIRECTIVO

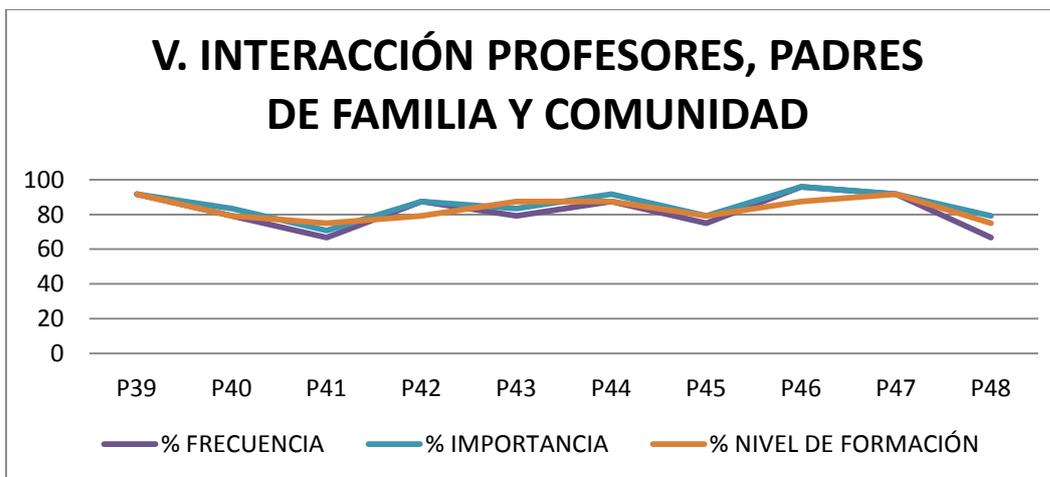
Tabla N°.41

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	92	4	92	4	92
P40	3	79	3	83	3	79
P41	3	67	3	71	3	75
P42	4	88	4	88	3	79
P43	3	79	3	83	4	88
P44	4	88	4	92	4	88
P45	3	75	3	79	3	79
P46	4	96	4	96	4	88
P47	4	92	4	92	4	92
P48	3	67	3	79	3	75

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura N°37



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

García (2011)

Manifiesta lo siguiente:

“La escuela, la familia y la comunidad” deben lograr una articulación coherente en sus acciones y propósitos. La fuerza que representa la organización de los padres constituye un factor que no puede ser obviado por la escuela. Su labor es indelegable,

lo cual ha sido demostrado en la práctica pedagógica. Entre los aspectos que hay que tener presente está en la realización de un diagnóstico de grupos de estudiantes, profesores, consejo de dirección, padres y miembros de la comunidad donde radica el mayor grupo de estudiantes, dirigido a conocer sus particularidades, intereses, motivaciones, aspiraciones y otros aspectos para lograr una mejor orientación a la labor educativa, lograr que todos los factores que integran el Consejo de la Escuela trabajen por tener el máximo de asistencia de los padres a sus reuniones sistemáticas.(p.2).

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas considerando la mayor y menor diferencia de porcentaje referentes a la importancia; valoradas por el docente y el empleador en las cuales se refleja una diferencia mínima en la diferencia porcentual. En la pregunta 46 (Participar en programas sociales dentro de la institución día de la familia, campeonato de deportes) de los siete docentes dan un promedio de tres y con un porcentaje del 89% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de cuatro y el porcentaje que refleja es del 96%.

En la pregunta 48 (Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en su hogar) de los siete docentes; dan un promedio de tres y con un porcentaje de 75% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 79%.

De los resultados obtenidos en la pregunta se puede evidenciar diferencias razonables ya que analizando las preguntas contestadas por el docente como por el empleador se puede establecer que en efecto hay un compromiso institucional y más aún dentro de las actividades a desarrollar se encuentran implícitas en el calendario de actividades a desarrollar; en referencia a la pregunta que obtuvo el menor porcentaje podemos indicar que no es parte de las mayas curriculares ni de los planes anuales de las escuelas el realizar este tipo de tutorías a los padres de familia.

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

#### Tabla Profesores y Trabajo en Equipo TITULADOS

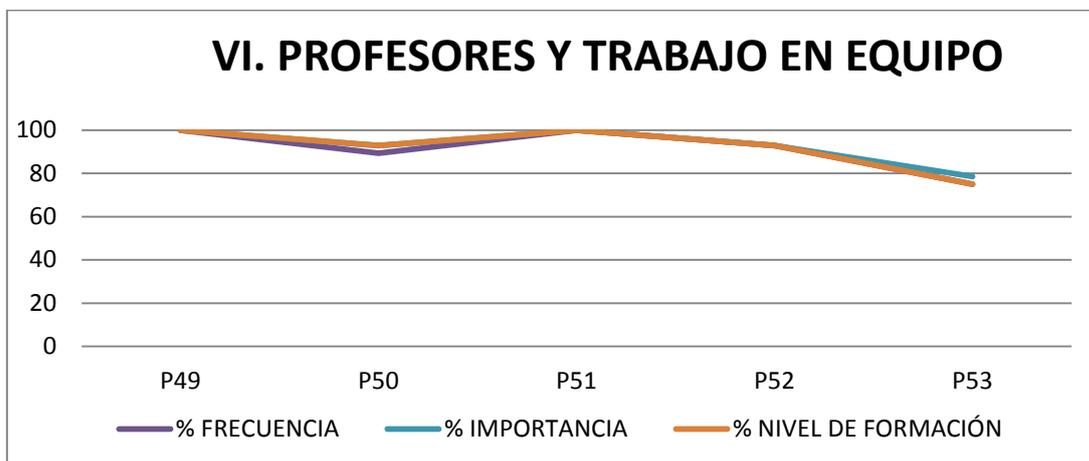
Tabla N°.42

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	100	4	100	4	100
P50	4	89	4	93	4	93
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	93	4	93	4	93
P53	3	75	3	79	3	75

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por Titulados

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura N°38



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por Titulados

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

#### Tabla Profesores y Trabajo en Equipo DIRECTIVOS

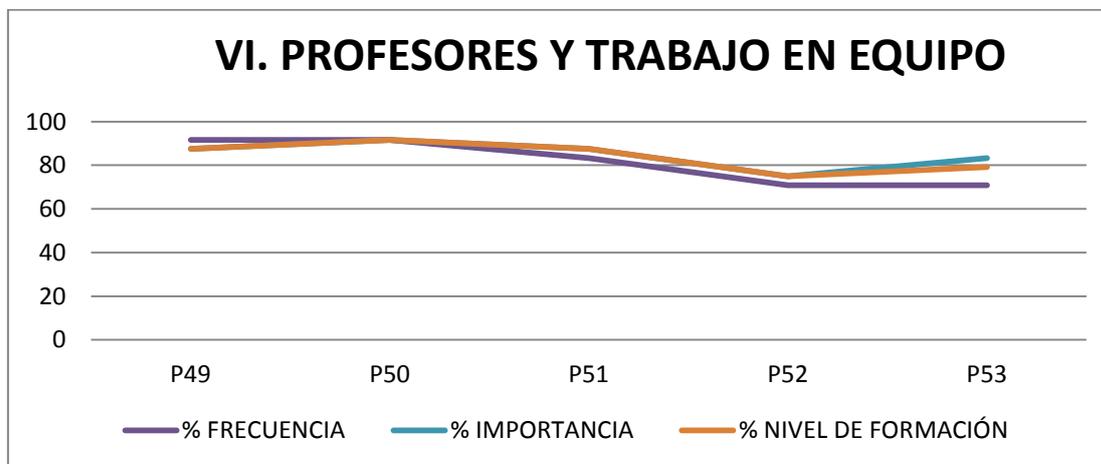
Tabla N°.43

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	92	4	88	4	88
P50	4	92	4	92	4	92
P51	3	83	4	88	4	88
P52	3	71	3	75	3	75
P53	3	71	3	83	3	79

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura N°39



**Fuente:** Inventario tareas de docentes vista por directivos

**Elaborado por:** Lomas, L. (2013).

López (2007)

Concluye que:

“Trabajar conjuntamente” otorga un sello de calidad a la tarea realizada, de manera que esta forma de abordar el trabajo puede servir como seña de identidad y elemento diferenciador en un centro concreto frente a otros que no gozan, al menos en el mismo grado de las ventajas que proporciona el trabajo colegiado (p.14).

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas considerando la mayor y menor diferencia de porcentaje referentes a la importancia; valoradas por el docente y el empleador en las cuales se refleja una diferencia porcentual. En la pregunta 51 (Participar en sesiones de trabajo) de los siete docentes dan un promedio de cuatro y con un porcentaje del 100% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de cuatro y el porcentaje que refleja es del 88%.

En la pregunta 52 (Trabajar en proyectos curriculares en equipo) de los siete docentes; dan un promedio de cuatro y con un porcentaje de 93% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 79%.

De los resultados obtenidos en las preguntas se puede evidenciar diferencias importante ya que analizando las preguntas contestadas por el docente como por el empleador se puede establecer que la falta de colaboración por parte de los docentes en participar en sesiones de trabajo como en proyectos curriculares pese a que los porcentajes reflejados en las encuestas a los ex alumnos no refleja las encuestas contestadas por el empleador que es quien tendría una referencia más clara y apegada a la realidad.

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

#### Tabla Formación TITULADOS

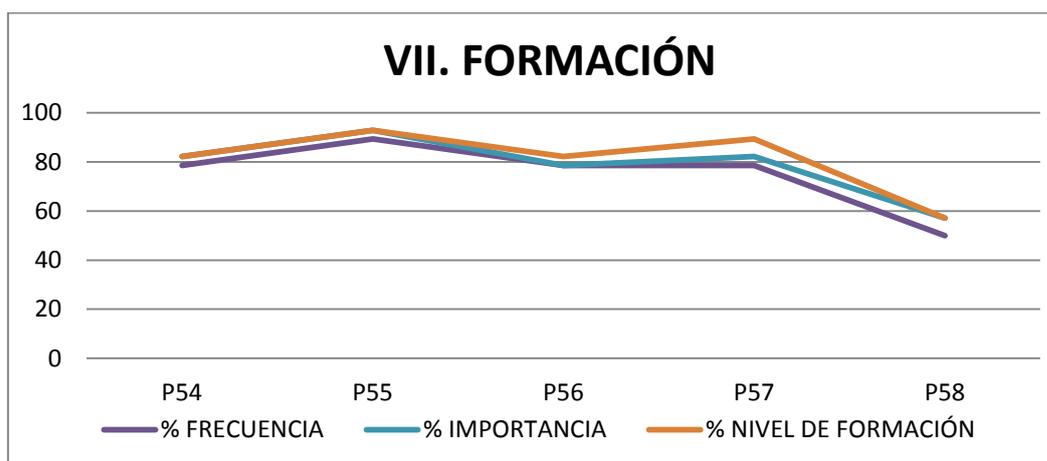
Tabla N°.44

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	79	3	82	3	82
P55	4	89	4	93	4	93
P56	3	79	3	79	3	82
P57	3	79	3	82	4	89
P58	2	50	2	57	2	57

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por Titulados

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura N°40



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por Titulados

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

## Tabla Formación DIRECTIVOS

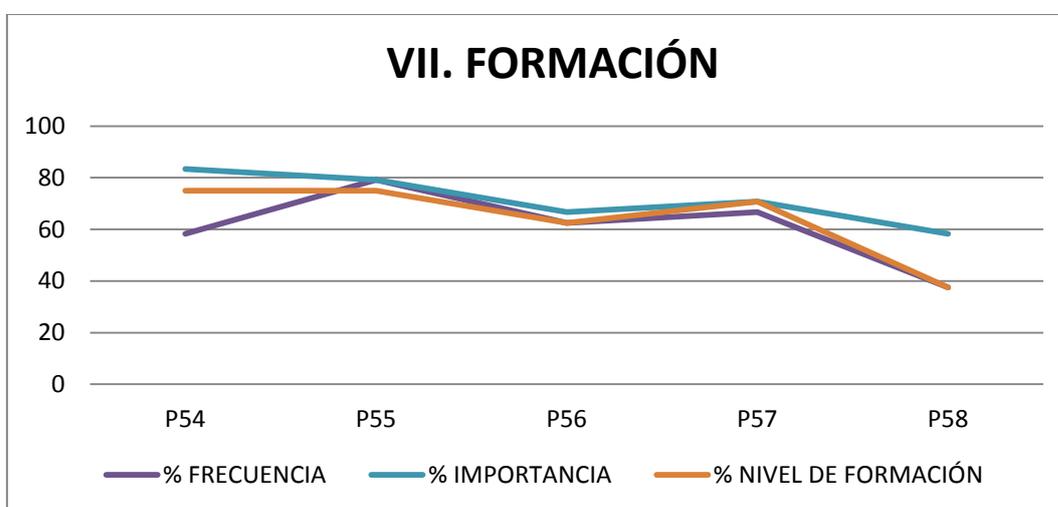
Tabla N°.45

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	58	3	83	3	75
P55	3	79	3	79	3	75
P56	3	63	3	67	3	63
P57	3	67	3	71	3	71
P58	2	38	2	58	2	38

Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

Figura N°41



Fuente: Inventario tareas de docentes vista por directivos

Elaborado por: Lomas,L. (2013).

(Rojo, 2005)

Concluye lo siguiente:

“La formación permanente” es un hecho que no se cuestiona, porque el conocimiento crece y se difunde de manera vertiginosa como consecuencia de este aprendizaje continuo; así, la rapidez en el incremento y la difusión de nuevos conocimientos compara la necesidad de continuar formándose: es un círculo, la formación produce aprendizaje y el aprendizaje requiere formación (p.17).

De la misma forma dentro de las preguntas contestadas considerando la mayor y menor diferencia de porcentaje referentes a la frecuencia; valoradas por el docente y el empleador en las cuales se refleja una diferencia porcentual. En la pregunta 55 (Asistir a

cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Relaciones Laborales) de los siete docentes dan un promedio de cuatro y con un porcentaje del 89% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 79%.

En la pregunta 56 (Asistir a cursos de actualización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) para la aplicación en el aula) de los siete docentes; dan un promedio de tres y con un porcentaje de 79% a diferencia de la calificación realizada por los empleadores que en la misma pregunta el promedio es de tres y el porcentaje que refleja es del 63%.

De los resultados obtenidos en las preguntas se puede evidenciar diferencias marcadas en las encuestas contestadas por los docentes y las encuestas contestadas por los empleadores pudiendo evidenciar que la frecuencia de asistencia a diferentes cursos de formación a los docentes no es una prioridad en las planificaciones anuales de las instituciones o la decisión propia del docente en estar permanentemente capacitado.

Las consideraciones enunciadas reflejan que los investigados no han pretendido capacitarse posterior a la obtención de su título como docente siendo este un problema de gran importancia ya que las continuas modificaciones educativas por parte del Ministerio de Educación determinan que los titulados necesiten estar en permanente capacitación académica.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

En la presente investigación se han podido determinar las siguientes conclusiones:

- 1.- Se evidencia que de la muestra obtenida de los titulados de la carrera de Ciencias en la Educación mención Educación Básica no han adquirido nuevos conocimientos posteriores a la obtención de su título otorgado por la Universidad Particular de Loja; determinando falta capacitación y actualización de conocimientos.
- 2.- Algunos de los titulados investigados no están ejerciendo de forma específica su especialidad que es la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica, título otorgado por la Universidad; desempeñando sus funciones en centros educativos pero en otros niveles de educación.
- 3.- Existe por parte de los titulados encuestados falta de participación y compromiso con la institución en la que prestan sus servicios respecto a la colaboración de las planificaciones anuales. lo cual involucra que se genere un desconocimiento de las necesidades de los niños en el aspecto educativo sin que se pueda proponer correctivos y mejoras del caso..
- 4.- Desinterés y preocupación por parte de las Instituciones educativas en la que prestan sus servicios los titulados; en determinar el nivel de formación del docente y su capacitación permanente.
- 5.-Falta de los titulados en el sostenimiento de su preparación y la intención de optar por una especialidad considerando que su enseñanza compromete la formación inicial del niño.

## 4.2 Recomendaciones

Como recomendaciones importantes podemos sugerir:

1.- Elaborar programas de capacitación docente orientados a fortalecer actividades de autoanálisis, investigación educativa, con el fin de ayudar a los docentes investigados a cumplir con una enseñanza efectiva y de calidad, mejorando los métodos de enseñanza.

2.- Incentivar cursos de capacitación permanente, referentes a los temas educativos, logrando que sus docentes adquieran conocimientos actualizados; acordes a la evolución tecnológica.

3.- Participación conjunta de los involucrados, titulados e institución viabilizando la realización de cursos de capacitación permanentes, buscando mejorar la calidad de enseñanza impartida por el docente a sus alumnos y el reconocimiento del nivel educativo como institución.

4.- Seguimiento de las instituciones educativas por medio de evaluaciones a sus docentes, logrando de esta forma establecer las falencias en la formación académica de los titulados y del grupo de trabajo en la institución.

5.- Incentivar a los titulados para prepararse permanentemente y alcanzar niveles de superación que redunden en la prestación de mejores servicios y que en definitiva, auspicien beneficios a los estudiantes, prestigio a la institución en la que prestan su contingente en calidad de docentes

6.- Es importante defender y auspiciar el respeto y estabilidad laboral del los titulados encuestados, emprender en un proceso sostenido de preparación y elevación de la especialidad más aún si se considera específicamente la etapa que compromete la formación inicial del niño.

**CAPITULO V**

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

## PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

**Capacitación permanente de los titulados, en la actualización de las nuevas metodologías de enseñanza de la Reforma Educativa el trascurso del ejercicio de su gestión como docente.**

### 5.1 Justificación.

En el Ecuador, el modelo referido a la Educación, se ha manifestado a través de permanentes cambios que casi nunca se reflejaron como referentes que impulsen un proceso significativo de desarrollo; que conjunten con gran racionalidad, las etapas educativas; que garanticen resultados óptimos, desde la formación inicial del estudiante, hasta que logre opcionarse hacia la Educación Superior.

La falta de iniciativa y responsabilidad de los titulados en el sentido de mantener procesos de mejoramiento es su capacitación y superación se evidencia en los actuales momentos al no optar por mejorar su nivel de preparación y formación académica.

El rol de las Universidades por tanto, ha correspondido a este esquema que si bien ha propiciado las oportunidades que aspira el estudiante y potencial prospecto de profesional en materia educativa, ha generado una oferta en el mercado de trabajo que en muchos casos, no ha brindado oportunidades en la ubicación de sus estudiantes conforme a la especialidad. Lo indicado, se respalda en la Muestra investigada sobre los casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La fenomenología detectada y en los últimos tiempos, se ha agravado, al haberse decidido ofertar indiscriminadamente oportunidades a los profesionales de diferentes especialidades, para que se incorporen al desempeño Educativo. Con alguna certeza que preocupa se determinarían serias limitantes para los especialistas educadores que producen las Universidades y hasta el consecuente incremento del empleo disfrazado, es decir del subempleo en el que forzosamente, irrumpieran los nuevos profesionales docentes.

La Universidad Técnica Particular de Loja consiente de su papel decisivo en la formación de los profesionales docentes y en especial, conforme el tema propuesto, ha materializado su preocupación por investigar la situación y ubicación de sus egresados y graduados como Licenciados, analizar su encaminamiento profesional y futuros alcances conforme a su desarrollo docente actual y con esta base, plantear las propuestas que propicien la búsqueda de oportunidades, sustanciadas en procesos de especialización, conocimientos más profundos y diferentes mecanismos que permita en definitiva elevar su preparación, lo cual resultara en beneficio de los educadores y de los educandos.

## **5.1 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar aspectos inherentes a la situación, comportamiento, oportunidades y proyección de los titulados que alcanzaron la Licenciatura en Ciencias de la Educación y especialmente en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, con la participación conjunta de las instituciones en las que laboran.

### **Objetivos Específicos**

- Llevar la propuesta planteada a las Instituciones educativas en las cuales prestan sus servicios los titulados de la Universidad técnica Particular de Loja.
- Lograr por medio de la propuesta a que las Instituciones educativas reconozcan el beneficio de contar con docentes debidamente capacitados para la ejecución de su labor, promoviendo incentivar a que el personal docente que presta sus servicios en la institución se capacite constantemente optimizando su labor y su formación académica.
- Establecer y motivar planteamientos básicos como pautas para comportamientos institucionales a futuro, y su decidida participación en capacitaciones permanentes a su personal docente.
- Mejorar las capacidades y conocimientos de los titulados de forma permanente y sostenida por medio de capacitaciones específicas y vinculantes en el ejercicio de su labor, logrando beneficios en favor de los involucrados alumnos docentes e institución educativa.

## 5.2 Metodología: Matriz del marco lógico

### 5.2.1 Análisis de involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
GRUPOS	INTERES ES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERES EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALE S
Cisneros Buendía Eleana Isabel	Titulados	Falta de capacitación de los titulados.	Constitución de la República del Ecuador dentro del título VII del Régimen del Buen Vivir sección primera dentro del artículo 349.	Capacitación por medio de cursos para una actualización continua	Distancias geográficas para seguir la capacitación
Cisneros Yáñez Betsy Germania	Titulados	Algunos docentes no están ejerciendo de forma específica su especialidad que es la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica	La Constitución de la República del Ecuador dentro del título VII del Régimen del Buen Vivir sección primera dentro del artículo 347 literal 8..	Mejoramiento profesional	Falta de tiempo para poder capacitarse por su horario de jornada laboral, limitando sus posibilidades.
CollahuazoPail lacho María de las Mercedes	Titulados	Falta de participación y compromiso con la institución referente a la colaboración de planificaciones anuales que	Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del Capítulo Cuarto sobre los derechos y obligaciones de	Mejoramiento del nivel académico Institucional	Falta de recursos económicos producto de su limitado ingreso.

		<p>permitan conocer el trasfondo de los problemas y necesidades de los niños y proponer correctivos y mejoras dentro de la planificación.</p>	<p>las y los docentes en su artículo 10 numeral (a).</p>		
<p>Columba Chuquimarca Guadalupe Mariana</p>	<p>Titulados</p>	<p>No han adquirido nuevos conocimientos posterior a la obtención de su título</p>	<p>Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del Capítulo Cuarto sobre los derechos y obligaciones de las y los docentes en su artículo 10 numeral (a).</p>	<p>Adaptación de cambios continuos a la sociedad</p>	<p>Distancias geográficas para seguir la capacitación</p>
<p>CominaCaiza Fanny Mercedes</p>	<p>Titulados</p>	<p>Falta de capacitación de los titulados.</p>	<p>Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del Capítulo IV referente a la Evaluación Educativa en su artículo 19.</p>	<p>Mejoramiento de resultados en el aprendizaje de los alumnos</p>	<p>Falta de tiempo para poder capacitarse por su horario de jornada laboral, limitando sus posibilidades.</p>
	<p>Titulados</p>	<p>Falta de interés en capacitarse por parte de los</p>	<p>Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación</p>	<p>Trabajo en conjunto entre la institución y</p>	<p>Falta de recursos</p>

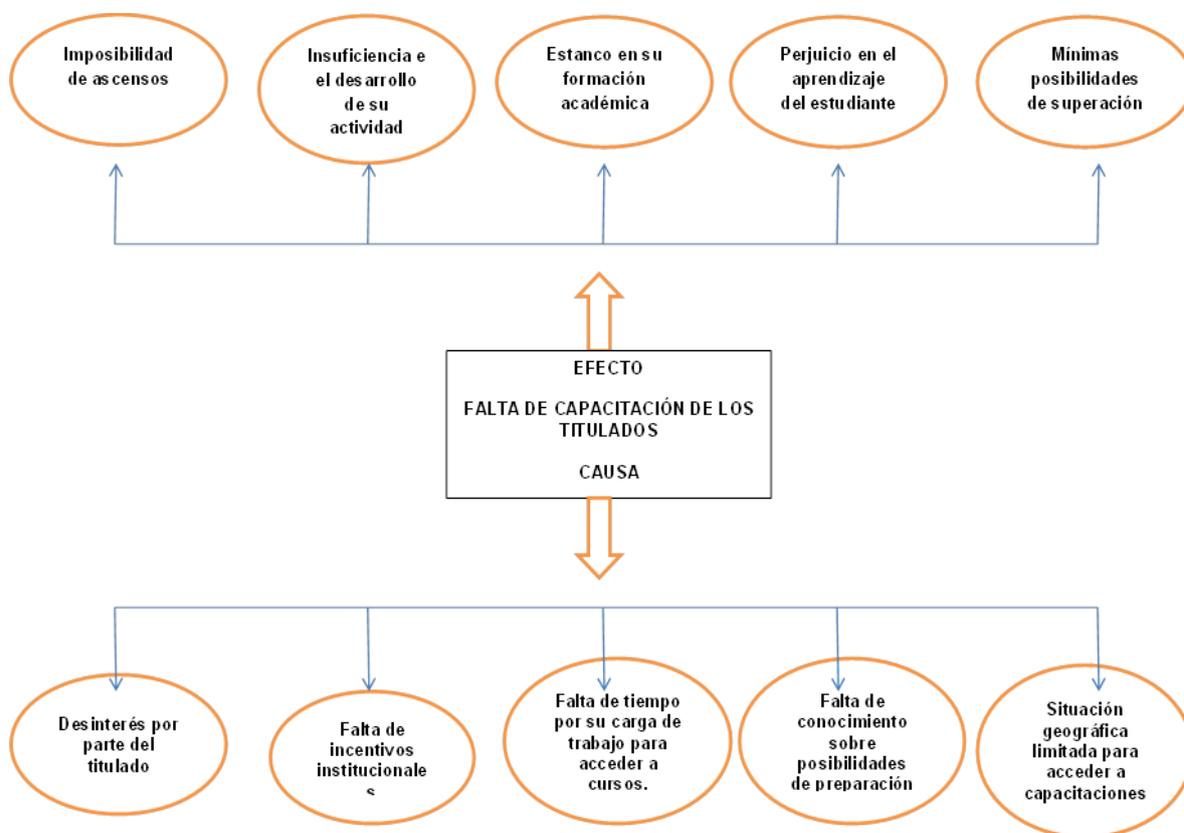
Coral Delgado Renán Fredy		titulados	Intercultural dentro del Capítulo IV referente a la Evaluación Educativa en su artículo 20.	el docente	económicos producto de su limitado ingreso.
Córdova Brito Marianita	Titulados	Falta de capacitación de los titulados	Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del Capítulo IV referente a la Evaluación Educativa en su artículo 20.	Capacitación por medio de cursos para una actualización continua	Distancias geográficas para seguir la capacitación

**Fuente:** Tabla de Involucrados Titulados EB

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

La propuesta y el enfoque abordado se relacionaron con el grupo de los profesionales que alcanzaron la licenciatura con ámbito a nivel Nacional y de este, específicamente, una muestra representativa de siete graduados localizada en Quito y los Bancos y en el marco institucional en el que se desempeñan como profesores, con aplicación al desarrollo real de su labor; se instrumentó la participación de los elementos Directivos de las instituciones en que laboraban, lo que permitió obtener importantes criterios que enriquecieron los propósitos de la investigación y para impulsar la propuesta que responda al problema: que hacer, como hacer y para que o para quien abordar y plantear soluciones concretas de utilidad enriquecedora, los involucrados merecieron investigación en aspectos relacionados con asuntos de carácter personal, es decir datos formales y también personales referidos a grados de experiencia, edades y demás particularidades que permitieron definir hasta sus opciones y oportunidades para incursionar en procesos de perfeccionamiento y de mejora en su conocimiento que se dirijan auspiciar mejor la educación que imparten como docentes.

### 5.2.2 Análisis del problema

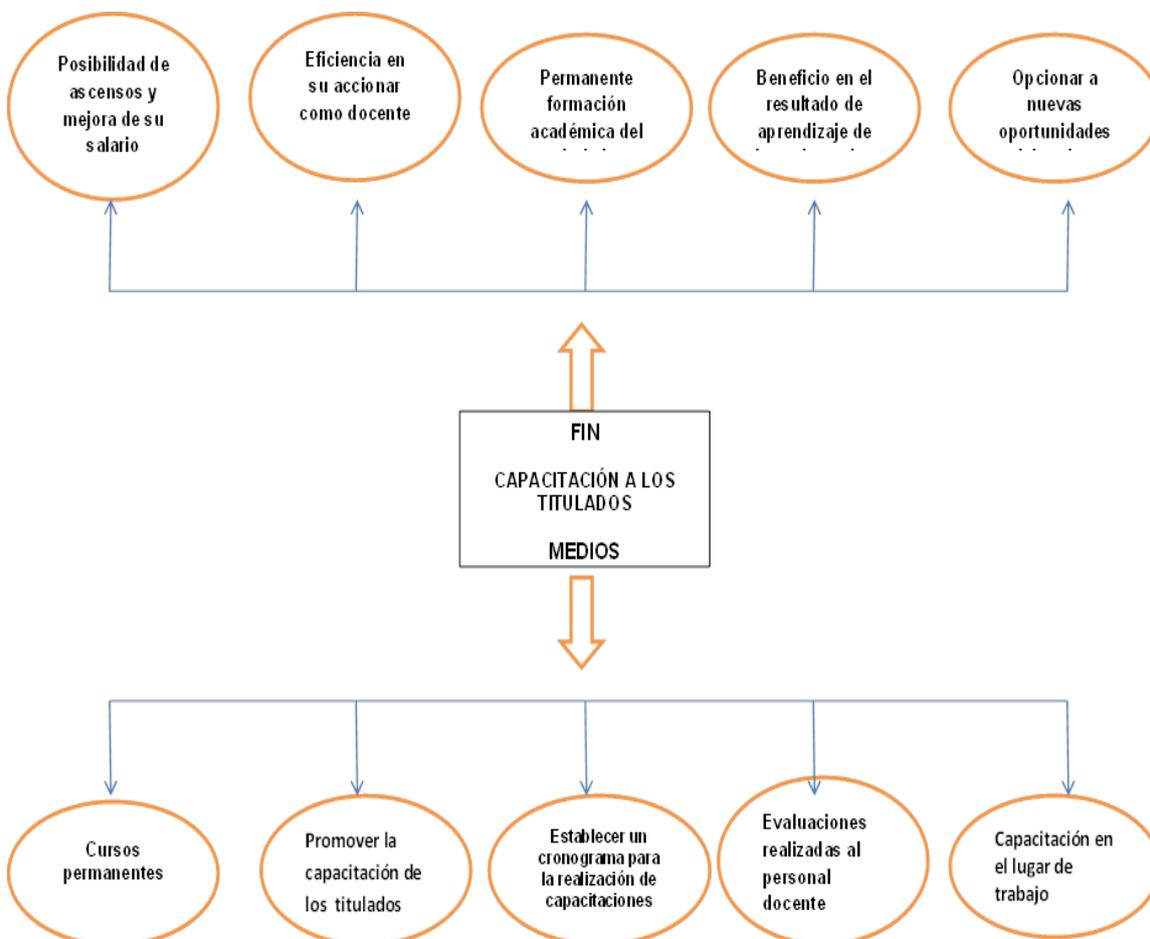


La Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del Capítulo Cuarto sobre los derechos y obligaciones de las y los docentes en su artículo 10 numeral (a) indica: “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación” (p.14).

El problema básico que se determina en la propuesta se centraliza en el resultado de la investigación realizada a los titulados como licenciados de Educación Básica: (Muestra explícita), estudio de los casos y prolegómenos en algunos aspectos que se revelaron a través de las interrogantes constantes en la encuesta que averiguó situaciones de comportamiento de los graduados, su ubicación en el plano docente, allí su destino ligado o no a su especialización y las expectativas que se han vislumbrado en su desempeño y proyección a futuro.

Considerando que dentro de la presente investigación se encontraron problemas de orden formativo posterior a su título obtenido evidenciando falta de interés en capacitarse de forma permanente; como también en su interés por investigar continuamente nuevas tendencias y métodos aplicables a la enseñanza aprendizaje.

### 5.2.3 Análisis de objetivos



En base de los problemas diversos observados y la sustentación de los mismos se plantearon objetivos que por una parte analizan la situaciones de los graduados, sus relaciones de trabajo docente y su desempeño en el ámbito institucional, aquello permitió determinar un objetivo general y los específicos consecuentes, para la propuesta, basados en los casos observados, análisis de estos; promoviendo propuestas que se orientan hacia un modelo que proyecta soluciones en algunos ámbitos, y, destinados al

mejoramiento, elevación del conocimiento de los licenciados, siendo elemento importante la participación e interacción interinstitucional.

#### 5.2.4 Análisis de estrategias

El diagnóstico ha permitido el auspicio hacia determinar el planteamiento de la propuesta que indudablemente luego de la determinación de las acciones y temas respectivos deberá establecer ESTRATEGIAS como los caminos para lograr los objetivos específicos fundamentados en el general, una planificación y programación de actividades con los involucrados representados por los titulados en la especialidad referida al tema, el marco institucional que absorbe esta fuerza de trabajo, así como espacios y tiempos de cumplimientos, el marco social representado por los usufructuarios del beneficio educativo, los estudiantes y, también, los padres de familia estos últimos definitivamente importantes en su rol de financiadores del gasto referido a la educación y preparación de sus hijos.

La estrategia deberá aceptar vías dirigidas hacia una amalgama participativa y hasta multifacética la que debe abordarse con el propósito de lograr afianzamiento, y niveles de superación y mejoramiento del los titulados que en definitiva, van a propiciar desarrollo o contribución decisiva para la institución en la cual laboran. En conclusión se trata de estrategias orientadas a diferentes direcciones con un fin común integrado en el proyecto.

#### 5.3 Plan de acción (etapa de planificación)

<b>INTERROGANTES BASICAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	
<b>QUE</b>	Mejorar y mantener el nivel de formación académico de los titulados, la superación del conocimiento técnico en el área; y en la defensa profesional.	Objetivos y resultados
<b>COMO</b>	Conforme los planteamientos de la propuesta definidos en los objetivos de la misma,	Actividades

	determinando para esto un trabajo conjunto entre las instituciones educativas y los docentes.	
<b>COMO</b>	El cumplimiento de los objetivos se medirá conforme se mantenga un seguimiento sostenido de los parámetros que se han planteado en la propuesta; y por medio de evaluaciones periódicas que permitan establecer las falencias y valencias de los docentes en el desarrollo de su función.	Indicadores
<b>QUE</b>	Los factores externos: La participación de empresas especializadas que brinden el servicio de capacitaciones al personal docente.	Supuesto
<b>QUE</b>	Los recursos para necesarios para la ejecución del proyecto son: -Los recursos humanos con la participación del personal docente y de los directivos de las instituciones educativas. -Los recursos institucionales en los cuales se encuentran las empresas capacitadoras las cuales brindan el servicio de capacitación al personal docente para mejoramiento de sus niveles de conocimiento, y las instituciones educativas. - Los recursos económicos en el cual se considera la participación económica de la	Presupuesto

	institución educativa y de los docentes, considerando que el valor del curso deberá ser costeado por las dos partes.	
--	--	--

**Fuente:** Dirección General de Cooperación Técnica Internacional.

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

La propuesta se respalda y proyecta en la ejecución, conforme los términos de planificación, que responde a respuestas referidas a las interrogantes de QUE, COMO, COMO, QUE y QUE decididas las acciones, mecanismos, pautas y direcciones del proyecto.

(Rojo, 2005)

Concluye que:

Hoy “no solo necesitamos unos aprendizajes para poder acceder a un lugar de trabajo”, sino que debemos continuar aprendiendo para garantizar la permanencia en el lugar de trabajo. Los conocimientos se quedan obsoletos en poco tiempo a causa de la velocidad de los cambios y de la complejidad que están adquiriendo las tecnologías de la información y la comunicación (p.18).

El Marco Lógico que determina la propuesta aborda el contenido de esta, en términos concretos de acción hacia la búsqueda y materialización de soluciones ante los problemas que se han detectado luego de la graduación de los profesionales en Educación Básica en la Universidad Técnica Particular de Loja, considerando que dicha problemática se generaliza si se ampliaría a la consideración del universo de este sector seriamente comprometido con la educación inicial total; más aún cuando se vislumbre serias repercusiones que puedan disminuir las opciones de ocupación en este campo o sector cuando se ofertan oportunidades que favorecen a profesionales de otras ramas para que irruman en la docencia, lo que implica la necesidad de que la Universidad defiendan a sus egresados , graduados y hasta los potenciales aspirantes, estableciendo observaciones y reclamos institucionales y legales ante las instancias que fuere menester.

La matriz de propuesta del proyecto determina los siguientes contenidos temáticos:

- a) Determinación y actualización de su ocupación docente y con aplicación a su especialidad
- b) Situación económica que determina su posición frente a sus requerimientos y/o condiciones de subempleo.
- c) Preparación requerida para mejoramiento de su conocimiento y auspicios para el logro de nuevos niveles académicos.
- d) Impulso al mejoramiento institucional especializado y superación de los profesionales..
- e) Respaldo institucional a la especialidad, en el marco socio-económico, empleo a través de la instrumentación de mecanismos que sea menester.

Los objetivos como el insitu que determinan y que integran la propuesta, permitirán proyectar los resultados que se espera obtener, con las actividades y recursos del proyecto, acciones que son necesarias para obtener cada uno de los resultados en el transcurso del tiempo y que por la naturaleza del proyecto es de carácter sostenido y de largo plazo de duración.

Todo aquello permitirá especificar el contenido de los objetivos, resultados, actividades y condicionantes para ello tiene que ser pertinentes y objetivamente verificables, potenciándose la posibilidad de establecer más de un indicador para cada uno de los objetivos, resultados, actividad y condicionantes.

Especificando el contenido de la propuesta, vale destacar la asunción de responsabilidad que asumiría los Centros Educativos y los docentes, frente a las actividades y sub actividades requeridas para alcanzar los resultados que aspira el proyecto, con ello, establecer la ordenación lógica del conjunto de acciones que intervienen para la obtención de resultado. Estimar los tiempos para la puesta en marcha y ejecución de las actividades y cuantificar las necesidades de recursos para cada actividad y resultado con la consecuente asignación responsabilidad de ejecución.

En resumen, habrá que concretar metas que se esperan alcanzar para las actividades, sub actividades y los resultados.

Conforme la naturaleza del proyecto, materia de la propuesta, la difusión estratégica de su contenido, de sus alcances a las instituciones educativas en la dirección de la educación inicial básica, como puntal de los planteamientos de desarrollo, significativo aporte hacia la especialización y los frutos que de ello se lograría a través del impulso hacia un ordenamiento en el proceso educativo, hasta alcanzar el escalonamiento superior, aquello se materializara promoviendo el mejoramiento y superación de especialistas representados por los profesionales.

### 5.3.1 Matriz del marco lógico

<b>RESUMEN NARRATIVO</b>	<b>INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE</b>	<b>MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<p><b>Fin (OBJETIVO DE DESARROLLO)</b></p> <p>Se plantea un proceso de mejora de conocimientos y superación en los titulados producto de las capacitaciones y dentro de la consideración de un proceso que se mantenga en el desarrollo de la labor docente.</p>	<p>Las capacitaciones recibidas por los titulados que se encuentran laborando en las instituciones educativas garantiza capacitaciones a todo el grupo de docentes de la institución.</p> <p>El sostenimiento de las capacitaciones de los titulados opondrá posibilidades de creación de niveles de superación y perfeccionamiento para ellos con beneficios obvios.</p>	<p>Mejor rendimiento de los alumnos como resultado de constantes capacitaciones a los docentes mejorando su nivel de formación académica</p>	<p>El cumplimiento de la propuesta se supedita a la decisión de los titulados y de las instituciones educativas de crear las posibilidades para ejecución de lo que se propone.</p> <p>Disponibilidad de los recursos, requerimientos</p>
<p><b>PROPÓSITO (OBJETIVO)</b></p>	<p>El alcanzar mayor</p>	<p>La necesidad más</p>	<p>La falta de contar</p>

<p><b>GENERAL; SITUACIÓN FINAL)</b></p> <p>La participación inmediata de las Instituciones educativas, propendiendo a que su personal docente inicie el proceso de capacitación.</p>	<p>conocimiento de los docentes garantizara beneficios a los centros educativos en términos del prestigio; mejoramiento de los niveles socio-económico de los titulados y de la institución en la que laboran.</p>	<p>importante es medir los alcances y comportamientos de los indicadores propuestos: por medio de evaluaciones realizadas al personal docente permitiendo establecer las debilidades de conocimiento en los docentes.</p>	<p>con personal capacitado para que pueda impartir capacitaciones a todo el personal docente y directivo y en áreas específicas de interés para el docente y la institución.</p>
<p><b>COMPONENTES - RESULTADOS</b></p> <p>Participación de las Instituciones Educativas en virtud de apoyo e incentivo para que los titulados que opten por capacitarse de forma continua</p>	<p>Las capacitaciones serán programadas al finalizar cada quimestre es decir se iniciarán del primero de enero del 2014 al 31 de enero del 2014 y luego de terminar el segundo quimestre del 1 de julio del 2014 al 31 de julio del 2014.</p>	<p>Lo indicado crearía una potencial alternativa para plantear un proyecto más amplio a futuro con caracteres de de factibilidad,</p>	<p>La falta de contar con el recursos económicos por parte de la Institución educativa y de los docentes</p>
<p><b>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)</b></p> <p>Dentro de las acciones principales se encuentran:</p> <p>-Acudir a las instituciones educativas haciéndoles conocer de la propuesta</p>	<p>-Los recursos humanos con la participación del personal docente, de los directivos de las instituciones educativas y de .los facilitadores o instructores de las empresas capacitadoras. -Los recursos institucionales en los cuales se encuentran las empresas capacitadoras las cuales</p>	<p>El presupuesto destinado para el pago de los cursos recibidos por los titulados se obtendrá del aporte del 50% por parte del titulado y del 50% por parte del empleador; determinando un valor del 20 dólares por hora dictada por el facilitador; con una duración aproximada de cada curso de dos</p>	<p>La falta de recursos técnicos por parte de los facilitadores, lo que involucra que no se cumpla con los niveles exigidos de formación del titulado.</p>

<p>formulada.</p> <p>-Contactar a las entidades capacitadoras; reconocidas que permitan brindar una capacitación eficiente como; la Corporación Pedagógica Saber siglo XXI, Edinum, e Innova.</p> <p>-</p>	<p>brindan el servicio de capacitación, y las instituciones educativas.</p> <p>- Los recursos económicos en el cual se considera la participación económica de la institución educativa y de los docentes, considerando que el valor del curso deberá ser costeado en iguales porcentajes por las dos partes.</p>	<p>horas diarias por cinco días durante la semana, lo que significa que la duración del curso es de 10 horas y un costo de \$400 dólares.</p>	
--	---	---	--

**Fuente:** Matriz del Marco Lógico

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

#### 5.4 Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACION	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
<p>-Mejor rendimiento de los titulados como resultado de contantes capacitaciones de los titulados mejorando su nivel de formación académica.</p> <p>-Alcanzar el mayor conocimiento</p>	<p>Los temas que se van a tratar dentro de la capacitación a los Titulados son:</p> <p>1.- Actualización a las nuevas metodologías de enseñanza de la reforma Educativa.</p> <p>2.- Calidad Total en Educación.</p> <p>Dentro de</p>	<p>Se Determina que los cursos deberán se dictados dentro de los siguientes parámetros.</p> <p>El facilitador; dictará cada curso dentro de una duración aproximada de dos horas</p>	<p>Medición a los titulados para examinar en términos adecuados los RESULTADOS: éxitos y/o fracasos en relación a los objetivos planteados es de sobre los cursos recibidos</p>	<p>El presupuesto destinado para el pago de los cursos recibidos por los titulados se obtendrá de la siguiente forma:</p> <p>El aporte del 50% por parte del titulado y del 50% por</p>	<p>Las capacitaciones serán programadas al finalizar cada quimestre es decir, las primeras capacitaciones iniciarán del 1 de enero del 2014 al 31 de enero del 2014; y luego de terminar el segundo quimestre se</p>

<p>por los docentes garantizando beneficios a los centros educativos en términos del prestigio; mejoramiento de los niveles socio-económico de los titulados y de la institución en la que laboran.</p>	<p>las acciones principales se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Acudir a las instituciones educativas haciéndoles conocer de la propuesta formulada.</li> <li>-Contactar a las entidades capacitadores; reconocidos que permitan brindar una capacitación eficiente como; la Corporación Pedagógica Saber siglo XXI, Edinum, e Innova.</li> </ul>	<p>diarias por cinco días durante la semana, lo que significa que la duración del curso es de 10 horas.</p>		<p>parte del empleador;</p>	<p>continúa con las capacitaciones a realizarse del 1 de julio del 2014 al 31 de julio del 2014.</p>
---	--	---	--	-----------------------------	--

**Fuente:** Resultados esperados

**Elaborado por:** Lomas,L. (2013).

El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural dentro del Capítulo IV referente a la Evaluación Educativa en su artículo 19 determina:

*Componentes del sistema educativo serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:*

*1.- Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas.*

*2.- Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,*

*3- Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fisco misionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos. (p. 5).*

Los contenidos de la propuesta y su ejecución exigen la consideración de procesos de SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN del proyecto insitu y con ello, sobre el cumplimiento de las funciones y acciones que fijan responsabilidades, con ello se contará con un material explícito para examinar en términos adecuados los RESULTADOS: éxitos y/o fracasos en relación a los objetivos planteados y en cuanto a la fijación de las metas que se programen así como los beneficios económicos y sociales en referencia a cada uno de los ciclos programados, los mismos que corresponden a los períodos de preparación, graduación y especialización permanente de los Titulados y que ejercen función profesionales como docentes en educación básica

De llevarse a cabo la implementación de un sistema de apoyo para reforzamientos de los egresados con mayores niveles de preparación a cargo de la Universidad Técnica Particular de Loja, los resultados se medirán de conformidad a los alcances y logros obtenidos cuantitativamente y cualitativamente luego de transcurridos tiempos determinados para la evaluación y consecuente calificación de los resultados.

### 5.5 Bibliografía de la propuesta

Asamblea, N. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución*. Ecuador: Registro Oficial.

Asamblea, N. (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. *Registro Oficial No.- 754*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.

Avalos, B. (2009). La Inserción profesional del docente . *Profesorado revista de curriculum y formación del profesorado* , 1-16.

Correa, R. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, Ecuador: Registro Oficial.

Rojo, E. (2005). La Formación en Centros. Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación , 15-25.

## 5.6 Anexos de la propuesta

### **TALLER DE TRABAJO EN LA ACTUALIZACIÓN A LAS NUEVAS METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA DE LA REFORMA EDUCATIVA**



**Facilitadores:** Dra. NANCY ROCIO JACOME A.

Material para ser utilizado por: \_\_\_\_\_

Quito, Agosto de 2011.

- o Consultar
- o Experimentar
- o Manipular
- o Clasificar
- o Socializar
- o Compartir sus aprehendizajes

En la didáctica activa se privilegia el método inductivo que anima a los estudiantes a observar y a examinar de forma empírica objetos y situaciones antes de llegar a conclusiones acerca de lo observado, mediante la abstracción y la generalización. A continuación se plantean las didácticas más adecuadas para trabajar en Pedagogía Crítica considerando que forman parte del conjunto de estrategias de enseñanza-aprendizaje que posee el educador.

## 2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

El éxito en el diseño del Plan Anual y Plan de Clase estriba en la cantidad y calidad de las estrategias metodológicas que posea el educador y en su interés por provocar mediante ellas, el desarrollo de todo el potencial del estudiante.

"Al inicio del proceso de trabajo con un Bloque Curricular, el profesor asume la mayor parte de la responsabilidad de la estructuración y manejo de las actividades de aprendizaje y proporciona a los estudiantes una gran cantidad de información, explicaciones, modelamientos u otras entradas. En la medida en que los estudiantes desarrollan la pericia pueden comenzar a asumir la responsabilidad de regular su propio aprehendizaje, haciendo preguntas y trabajando en aplicaciones cada vez más complejas con grados crecientes de autonomía."<sup>5</sup>

Es importante diferenciar términos para que no haya lugar a confusiones en este trabajo. Veamos primero: estrategia y táctica.

En los mamíferos superiores, neuronalmente, para sobrevivir, los ganglios basales en el centro del cerebro conectan sinápticamente con el tálamo y la corteza para liberar la acción motora en patrones de acción fijos PAF que responden mediante una estrategia general como luchar o huir implementando una táctica según el contexto de la situación. Luchar contra una serpiente, difiere tácticamente de luchar contra otro jaguar. Nos indica el Dr. Rodolfo Llinás que "la estrategia es el evento macroscópico y la táctica implementada es el evento, es el componente microscópico, la resolución detallada de la respuesta"<sup>6</sup>

---

Entonces las estrategias son procedimientos que, bajo cierto grado de control consciente del educador, se inician de una forma deliberada para conseguir un propósito concreto: lograr el aprehendizaje.

El maestr@ competente conoce el nivel de desarrollo de su grupo de estudiantes. Diagnostica conocimientos que son prerequisites para los que se trabajarán en el presente año escolar, ha identificado sus estilos de aprendizaje y organiza equipos de trabajo considerando las fortalezas y debilidades de cada uno de los miembros del grupo. Así conoce los intereses y motivaciones de los escolares, establece una relación afectiva autoritativa (autoridad-democrática) y emprende el diseño del Bloque Curricular. No parece tener sentido, planear por Bloques si no se conoce con qué estudiantes se hará el trabajo. Resulta más razonable concebir el Plan Anual como un *instrumento meso* de organización de las enseñanzas y, al Plan de Clase por Destrezas con Criterio de Desempeño como el instrumento de diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje y de aprendizaje.

## 2.1. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

### 2.1.1. El ciclo del aprendizaje

“Ideado por David Kolb en 1976 es un modelo psicopedagógico que explica el aprendizaje mediante experiencias para ser aplicado en la vida adulta de las personas. Kolb expresa que el aprendiz necesita cuatro clases diferentes de capacidades: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa.”<sup>7</sup> Se debe complementar este texto con los archivos de Power Point correspondientes. Más adelante se presentan ejemplos de Plan de Clase con el desarrollo de las siguientes fases:

#### ❖ Experiencia concreta, involucramiento:

Si bien, en la *AFCEGB* no es posible elegir, por parte de los estudiantes, qué contenido trabajar porque estos ya vienen estructurados por Bloques y Destrezas con Criterio de Desempeño, el docente sí puede y debe provocar que el aprehendizaje se inicie a partir de *la experiencia concreta* ideando situaciones que hagan interesante la enseñanza (salidas de campo, referencias a museos, videos, dramatizaciones, juegos de mesa, concursos entre otras. El involucramiento de los estudiantes en el tema mediante la activación de las experiencias previas, los conocimientos que son prerequisite para la nueva enseñanza y el diagnóstico de lo que ya saben sobre el tema a trabajar, es imprescindible para superar los vacíos de información que se tengan.

Una manera útil de promover el interés es provocando desequilibrios cognitivo entre lo que se cree que sabe “muy bien” y la necesidad de aprehenderlo acorde con los últimos avances de las ciencias. Las actividades de animación (viejo concepto de motivación)

---

<sup>7</sup> <http://www.learningfromexperience.com> Instrumentos para medir estilos de aprendizaje.

resultan adecuadas, pero insuficientes. Entonces se proponen actividades que realmente impacten la psiquis de los participantes, que hagan conciencia de la *importancia, pertinencia y validez* de la enseñanza de modo que se logre la motivación intrínseca (concepto actual de motivación) de los estudiantes por la temática.

#### ❖ Observación reflexiva, exploración del tema

El educador orienta a los estudiantes para que busquen información bibliográfica, o la obtengan mediante observación en el entorno. Los estudiantes, procesan la información de manera tal que surgen preguntas y planteamientos de situaciones que los hacen reflexionar, luego la clasifican y la socializan con el grupo de trabajo.

#### ❖ Conceptualización abstracta

El docente interviene para presentar la estructura general del conocimiento contenido en la Destreza con Criterio de Desempeño, induce a los estudiantes a abstraer y generalizar lo que ya han trabajado confrontando con la enseñanza nueva. Se activan los procesos de *cognición* con operaciones de análisis, comparación, ordenación, síntesis, inferencias y conceptualización, entre otras. En lo posible se busca el descubrimiento de las ideas claves y se estructuran los conceptos que aportan a la comprensión.

#### ❖ Aplicación

Con el nuevo conocimiento es posible hacer aplicaciones en diversos ejercicios, se busca la clarificación, la reorganización y consolidación del aprehendizaje dinamizando la *metacognición*. Se propone la solución de problemas individuales y sociales que estimulen a los estudiantes a seguir investigando sobre el tema. El ciclo se cierra con *actividades de evaluación* para valorar la apropiación de la nueva enseñanza. Se prefiere la aplicación de instrumentos de medición cualitativos para facilitar la observación los desempeños.

### 2.1.2. Enseñanza para la Comprensión (EpC)

Tradicionalmente, según los contenidos de cada asignatura, la comprensión se ha orientado en las diferentes asignaturas de acuerdo con una concepción, memorista y pasiva. Es así como se ha sufrido de tres dolencias que han hecho al conocimiento improductivo:

*“Nominalismo*, que se practica en las áreas de Ciencias Sociales y Humanidades, donde existe un énfasis en el recuerdo de autores, obras, fechas, lugares, datos, personajes, sentencias, máximas, accidentes geográficos, presidentes, héroes, próceres, mártires; así como en áreas de Ciencias Naturales y Ambiente, donde se prefiere que el educando comprenda nombres de plantas, animales, partes de los organismos, niveles taxonómicos, compuestos, elementos, números atómicos y otros.

*Formulismo*, que se practica en las áreas exactas como Informática, Tecnología y Matemática donde existe una prioridad en el desarrollo de leyes, principios, axiomas y teoremas expresados en fórmulas cuya peculiaridad es la demostración y la ejercitación mecánica.

*Normativismo*, que se practica en la enseñanza de la Lengua, Comunicación, Educación Integral, Religión, Tutoría y Relaciones Humanas donde la enseñanza consiste en comprender el "deber ser", es decir, el cumplimiento de comportamientos deseados y correctos según un conjunto irrefutable de normas y preceptos.<sup>8</sup>

Cada una de estas percepciones de la comprensión configuran un rol ya estereotipado, tanto en el docente como en el estudiante, que hacen imposible la motivación, el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico y el emprendimiento. Cambiar este habitual modo de actuar en la asignatura para la cual como maestr@ se tiene "licencia" para enseñar, es bastante difícil por lo que se exige mucho debate al interior de los grupos de trabajo docente (en las horas de extensión de la jornada), acompañamiento externo del sector oficial y/o privado, recursos estratégicos, a más de buena voluntad, necesidad de logro y compromiso social con el desarrollo de su comunidad y del país.

Alida Acosta cita un pensamiento de David Perkins expresado en su obra la escuela inteligente y que nos ayuda a precisar la comprensión. "Usted puede demostrar que entendió un contenido cuando tiene la posibilidad de explicar, demostrar, dar ejemplos, generalizar, establecer analogías y volver a presentar el tema de manera ampliada, es decir, cuando mediante desempeños puede evidenciar que comprende y, al mismo tiempo, profundiza y establece más relaciones de las que inicialmente podía realizar; sólo así se está en capacidad de utilizarlo para apropiarse de la realidad."<sup>9</sup>

La comprensión vinculada al desempeño significa ser capaz de pensar y actuar con flexibilidad en relación con un tópico para explicar, justificar, extrapolar, vincular y aplicar el conocimiento de manera novedosa. Al hacer suyo el conocimiento mediante el procesamiento de la información y la metacognición se interioriza una imagen mental en la memoria de largo plazo que hace posible la aplicación en nuevas situaciones y mejor aún, la transferencia a otras áreas del saber.

Para la comprensión, el estudiante necesita interactuar con redes conceptuales amplias, ricamente organizadas; así como con ejemplos y con generalizaciones, elaboradas por el docente, que garanticen los dominios que se enseñan. Las disciplinas o áreas del saber son herramientas reflexivas para hacer productos, contar historias, resolver problemas, formular juicios y transformar la vida cotidiana. Las ciencias son construcciones humanas hechas con procedimientos y criterios consensuados que la hacen confiable, pero que siempre está abierta a la refutación.

<sup>8</sup> CONFEDC. Op. Cit. *Cuadernos de aplicación No. 3* p.15

<sup>9</sup> ACOSTA, Alida. *Enfoques pedagógicos y didácticas innovadoras*. Fipcam. Bogotá, 2006 p.232

MOMENTO	PROFESOR	ESTUDIANTE
EXPLORACIÓN DEL TEMA O TÓPICO GENERADOR	Hace diagnóstico. Suministra fuentes. Enseña a consultar.	Toma conciencia de sus intereses y necesidades, frente al objeto de estudio y frente al equipo de trabajo.
INVESTIGACIÓN DIRIGIDA	Ofrece métodos. Reta a los estudiantes.	Asume los métodos. Confirma las hipótesis: Consulta, pregunta, experimenta y concluye.
PROYECTOS PERSONALES DE SÍNTESIS	Aclara dudas. Centra las reflexiones en torno a las metas y a la comprensión.	Escribe. Confirma las metacogniciones. Formula nuevas preguntas.
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA CONTINUA	Determina los criterios de evaluación. Adapta las actividades para que el estudiante pueda alcanzar y superar los niveles de comprensión. Se autoevalúa.	Socializa su proceso de transferencia del conocimiento. Se autoevalúa en función de las metas de comprensión. Evalúa a los otros, incluido el docente.

### 2.1.3. Aprendizaje basado en problemas (ABP).

La idea esencial de esta didáctica es desarrollar el objeto de estudio a partir de un problema real de la vida y, teniendo en cuenta sus contradicciones, insuficiencias y las causales que lo generan, desencadenar un sistema de procesos de trabajo en busca del nuevo conocimiento (el objeto de estudio: la Destreza con Criterio de Desempeño) que permite resolverlo. Es decir, desarrollar las destrezas desde situaciones problema para motivar al estudiante en la búsqueda de las mejores soluciones para el caso planteado.

TALLER DE ANÁLISIS DE MODELOS DE  
PLANEACIÓN MICROCURRICULAR

MSc. Albeza Guzmán B.

Nombre de la entidad que propone el modelo:.....

¿Presenta datos informativos?.....

¿Presenta un desarrollo didáctico?.....

¿Toma en cuenta aspectos de la afectividad humana para motivar?.....

¿Qué se puede sugerir al respecto?.....  
.....

¿Averigua los conocimientos previos y los prerrequisitos como indica el constructivismo?.....

¿Desarrolla el ciclo de aprendizaje?.....

¿Aplica otra didáctica? ¿Cuál?.....

¿Qué secuencia metodológica sigue?.....  
.....

¿Establece actividades y dinámicas como señala la pedagogía activa?.....

¿Qué operaciones intelectuales se desarrollan?.....  
.....

¿Utiliza diagramadores u otros recursos para la abstracción y generalización?.....

¿Se hace aplicación del conocimiento?.....

¿Se desarrolla un algoritmo o un heurístico para enseñar a usar el conocimiento?.....

¿Se promueve la metacognición?.....

¿Se fomenta el pensamiento crítico?.....

¿Qué se puede sugerir al respecto?.....  
.....

¿Se fomenta el pensamiento creativo?.....

¿Qué se puede sugerir al respecto?.....  
.....

¿Se hace evaluación de proceso y de logro?.....  
.....

¿La tarea evidencia oportunidades para el aprendizaje continuo?.....

La secuencia logra el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño:.....

## Anexo 1. Lección modelo editorial Norma<sup>21</sup>

La lección es la unidad de aprendizaje más pequeña, abarca un tema completo; tiene unidad y coherencia en sí misma. Del modo como el maestro planifique su lección depende en gran parte el éxito del proceso:

El desarrollo de una lección tiene momentos didácticos, algunos muy definidos:

- **Actividades de motivación:** su objetivo es despertar el interés de los alumnos por lo que van a aprender. Estrategias: el maestro puede contar una anécdota, leer una noticia del periódico, presentar un dato estadístico, pasar un documental, leer una pieza literaria, hacer una observación guiada de una pintura, etc.

-**Activación de conocimientos previos:** se realizan para conocer las ideas, opiniones, aciertos y errores conceptuales de los alumnos sobre los contenidos que se van a desarrollar. Estrategias: el docente establece un diálogo con los estudiantes; utiliza la pregunta como herramienta para conocer qué saben los alumnos sobre el tema; valora sus pre-conocimientos; el maestro busca en la estructura previa de los alumnos los pre-conceptos que van a servir de asidero a la nueva información.

-**Actividades de desarrollo y aprendizaje:** permiten conocer la información, construir los conceptos, desarrollar las destrezas y las nuevas actitudes. Estrategias: el maestro presenta el conocimiento al estudiante; le ayuda a comprender y a construir los conceptos mediante la utilización de información precisa e interesante. Organiza en torno al concepto todo lo que se dice de él y nutre el proceso de pensamiento del estudiante con nueva información. Momento ideal para usar gráficos y técnicas de generación de ideas.

-**Actividades de síntesis y resumen:** posibilitan la relación entre los conocimientos aprendidos, favorecen la relación entre aprendizajes, los jerarquizan y reordenan; desarrollan las destrezas y se afianzan los procesos. Estrategias: el docente refina las ideas del alumno en torno a los conocimientos presentados; les induce a establecer conexiones entre los contenidos aprendidos; desarrolla el pensamiento sistémico del estudiante. El profesor usa mapas conceptuales, mentefactos y otros organizadores de la información.

-**Actividades de consolidación:** espacio para contrastar las nociones previas de los estudiantes con las ideas nuevas, creadas como producto del refinamiento de los conceptos y el afianzamiento de las destrezas. Estrategias: momento ideal para que el docente cree nuevas situaciones que faciliten la aplicación de los conocimientos adquiridos en situaciones nuevas y los consoliden.

-**Actividades de ampliación del conocimiento:** en las cuales extendemos el conocimiento; lo presentamos con nuevas perspectivas y en nuevos escenarios.

---

<sup>21</sup> LASSO DONOSO, María Eugenia. Op. Cit. p. 46-50

Estrategias: momento para sacar al conocimiento de los límites que le impone el conocimiento del profesor y el texto escolar. El maestro puede programar actividades novedosas de indagación de la realidad y nuevos encuentros con el conocimiento. Permiten seguir construyendo conocimientos.

-**Actividades de evaluación**: son las que permiten al docente conocer en qué grado se ha apropiado el estudiante del conocimiento y qué ajustes debe hacer en su mediación para lograrlo. Estrategias: espacio para utilizar diferentes instrumentos de evaluación que permitan una revisión de lo aprendido. Prácticas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

EJEMPLO: Cuarto año de EGB. Estudios Sociales

Nombre de la lección:	Nuestra diversidad
Tiempo:	3 horas
Eje transversal:	Protección del medio ambiente.
Objetivo educativo específico:	Contrastar la gran diversidad humana de las provincias del Ecuador con los problemas sociales existentes, por medio del análisis, con el propósito de fortalecer la identidad nacional.
Eje integrador:	Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.
Eje de aprendizaje:	Buen vivir, identidad local y nacional.
Destreza con criterio de desempeño:	Reconocer las características culturales de los diferentes grupos: indígenas, mestizos, afroecuatorianos y otros, desde la valoración, respeto y práctica de las mismas.
Indicador esencial de evaluación:	Describe las características culturales de los diversos grupos sociales que forman parte de la población ecuatoriana.

#### Proceso

Paso 1. Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Enumerar los grupos étnicos que conocen los y las estudiantes.</li> <li>-Preguntar el significado de palabras usadas cotidianamente, que provienen de los distintos idiomas hablados en el Ecuador.</li> <li>-Describir los trajes típicos conocidos.</li> <li>-Explicar el significado de los elementos del vestido.</li> </ul>
Paso 2. Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comparar el clima, paisaje, flora y fauna de las regiones del Ecuador.</li> <li>-Comparar las características culturales de los grupos humanos que habitan en cada región del Ecuador.</li> <li>-Dibujar un mapa y ubicar los grupos humanos en el mapa político y luego en el físico.</li> <li>-Elaborar maquetas de las provincias con la población</li> </ul>

	ubicada en la zona.
Paso3. Conceptualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Describir ejemplos que permitan diferenciar cultura y etnia. Seleccionar por lo menos un ejemplo de cada región de Ecuador.</li> <li>-Inferir las causas de la diversidad cultural en Ecuador. Explicar con ejemplos.</li> <li>-Recopilar material gráfico de revistas y periódicos.</li> <li>-Proponer alternativas para conservar el patrimonio intangible de Ecuador.</li> <li>-Elaborar un diccionario de términos regionales.</li> </ul>
Paso 4. Refuerzo y aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comparar las tradiciones (creencias, comida, vestimenta, idioma, juegos populares, celebraciones) de dos grupos étnicos diferentes.</li> <li>-Establecer semejanzas y diferencias entre las tradiciones de los grupos.</li> <li>-Escribir biografías sobre personajes propios de las fiestas de cada región.</li> <li>-Localizar geográficamente las etnias y pueblos de Ecuador. Por ejemplo, escribir instrucciones para llegar a Guaranda a las fiestas del carnaval.</li> </ul>
Paso 5 Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar una pequeña narración donde se describa una relación de convivencia armónica entre grupos diferentes.</li> <li>-Elaborar una cartelera para toda la escuela con la información más importante de las distintas etnias del país.</li> </ul>

## Bibliografía

- Alonso, L., Rodríguez, F., J. C., & Nyssen, J. (2009). El Debate Sobre las Competencias. *Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación*, 9-177.
- ANECA. (2009). Los Procesos de Inserción laboral de los titulados universitarios en España. *Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación* , 11-133.
- Asamblea, N. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución*. Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea, N. (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. *Registro Oficial No.- 754*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Avalos, B. (2009). La Inserción profesional del docente . *Profesorado revista de curriculum y formación del profesorado* , 1-16.
- Correa, R. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Dávila, & Alberto. (2003). Enfoque de Programas para la inculción laboral. 28.
- De la Mora, M. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuajimalca: Santa Fe.
- Del Carmen, L. (1987). *La Investigación en el Aula*. Barcelona: Investigación Escuelas 2010.
- Educación, M. d. (2013). Estandares de Calidad Educativa. *Ministerio de Educación*, 5-53.
- García, Y. (2011). *La Escuela La Familia y La Comunidad*. Madrid.
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Jacinto, C., & Millenar, V. (2009). Enfoques de programas para la incursión laboral de los jóvenes pobres: Lo institucional como soporte sugetivo. *Inclusión y participación juvenil*, 1-20.
- Jacinto, C., & Millenar, V. (2012). Los nuevos saberes para la incursión laboral: formación para le trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista Mexicana de investigación Educativa*, 1-24.
- Jurado, Y. (2005). *Tecnicas de Investigación Documental*. Distrito Federal: Thomson.
- Latorre, A. (2003). *La investigación – acción conocer y cambiar la práctica educativa*. Epaña.

- León, M. (2005). Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. *Publicaciones Flacso; Universidad Politécnica Salesiana*, 153-183.
- López, A. (2007). *El trabajo en Equipo del Profesorado*. Barcelona : GRAO.
- Marcelo, C. (2009). Los comienzos en la docencia; Un profesorado con buenos principios . *Prodesorado; Revista de currículum y formación del profesorado* , 1-24.
- Ortega, V. (2008). El Debate Sobre las Competencias. *El Debate Sobre las Competencias*.
- Rojo, E. (2005). *La Formación en Centros*.
- Schumpeter. (2010). Teoría del Desarrollo Económico. *Alternativas, Transición de Nuevos Modelos Socioeconómicos*, 7.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 28-41.
- Villar.L. (2004). La Auto evaluación como actividad Docente en entornos virtuales de aprendizaje. *RED Revista Educación a Distancia*, 2.
- Weller, J. (2006). Inserción Laboral de Jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Red Etis*, 1-8.

## Anexos

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

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

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

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

**Gráfico Inventario de tareas para Titulado**

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

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	Ficomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos









		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO												
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
I. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan												
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes												
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes												
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula												
	a													
II. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	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. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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												
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención												
	c													
	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												
V. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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													
	VI. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	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											
		FRECUCENCIA				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	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 PROF. Y TITUL. 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
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 (TIC's) 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
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

### Gráfico Inventario de tareas para Directivo







**Anexo 3 Entrevista a Empleadores.**

Se puede indicar que de acuerdo a la entrevista que se mantuvo con los Directivos de los establecimientos, acerca de las preguntas facilitadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, las cuales las detallo a continuación:

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

**Anexo 4: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)****Fotografía 1**

**Fuente:** Jardín de Infantes José. R. Chiriboga  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013).

**Fotografía 2**

**Fuente:** Jardín de Infantes José. R. Chiriboga  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 3**

**Fuente:** Jardín de Infantes José. R. Chiriboga  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 4**

**Fuente:** Centro Educativo Integral Hernán Malo Gonzales  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 5**

**Fuente:** Colegio Marie Clarac  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 6**

**Fuente:** Colegio Marie Clarac  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 7**

**Fuente:** Unidad Educativa "Nueva Delhi"  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 8**

**Fuente:** Unidad Educativa "Nueva Delhi"  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 9**

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta José Enrique Rodo  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 10**

**Fuente:** Escuela Fiscal Mixta José Enrique Rodo  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 11**

**Fuente:** Colegio Militar "Eloy Alfaro"  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

**Fotografía 12**

**Fuente:** Colegio Militar "Eloy Alfaro"  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

Fotografía 13



**Fuente:** Unidad Educativa Julio Berne  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)

Fotografía 14



**Fuente:** Unidad Educativa Julio Berne  
**Tomada por:** Lomas,L. (2013)