



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, periodo 2012 - 2013

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Autor: Ludizaca Carangui, Paúl Fernando

Directora: Ludeña Lapo, Diana Carmen Lic.

**CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES**

**2013**

## CERTIFICACIÓN:

Licenciada

**Diana Carmen Ludeña Lapo**

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado: **“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”** realizado por el profesional en formación: **Ludizaca Carangui Paúl Fernando**, 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 del 2013

(f) -----

Cédula: 1714570981

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Paúl Fernando Ludizaca Carangui declaro ser autor del presente trabajo y eximo a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 de 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 de tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

(f) -----

Autor: Ludizaca Carangui Paúl Fernando

Cédula: 0301643029

## **DEDICATORIA:**

Este trabajo está dedicado con todo el amor del mundo al tesoro más grande que poseo sobre la Tierra; mi esposa y mis hijos ellos son el aliciente para seguir adelante, ellos son la fuerza que me inspiran a continuar en la lucha para vencer obstáculos y cumplir mis sueños.

*Paúl*

## **AGRADECIMIENTO:**

Mis agradecimientos infinitos en primer lugar al Dador de la vida al Ser que guía mi vida; Dios, a Él se lo debo todo, un sincero agradecimiento también a la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por su aporte inmenso a mi formación científica, humanística y espiritual, a los compañeros encuestados así como también a los directivos por su valioso aporte en la realización del presente proyecto investigativo, a mis compañeros y compañeras de estudios por su compañerismo y amistad.

Agradezco de corazón a toda mi familia por su apoyo y comprensión; en especial a mis queridos padres, quienes con sus palabras de aliento han permitido culminar con éxito una meta más en mi vida.

**¡A TODOS UN MILLÓN DE GRACIAS!**

*Paúl*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3

### CAPÍTULO I

#### SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO

1.1 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y obstaculización.	6
1.2 Políticas de inserción a la docencia en América Latina. La deuda pendiente.	8
1.3 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.	10
1.4 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.	12
1.5 La Inserción Profesional de los Docentes.	14
1.6 El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo de España.	16
1.7 Competencias genéricas y formación profesional: un análisis de la docencia universitaria.	18
1.8 La formación de los docentes en el siglo XXI	20
1.9 Estándares de Calidad Educativa	22
1.9.1 Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.	22
1.10 Valores profesionales: valores de los docentes y valor de la docencia.	24

### CAPÍTULO II

#### TEMA: METODOLOGÍA

2.1	Diseño de la investigación.	27
2.2	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	27
2.3	Preguntas de investigación.	29

2.4	Contexto.	29
2.5	Población y muestra.	29
2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos.	30
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	31

### **CAPÍTULO 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)	34
3.1.1.2	Edad	34
3.1.1.3	Sexo	35
3.1.2.	Características académicas de los titulados	
3.1.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	36
3.1.2.2	Tipo de educación.	37
3.1.2.3	Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	38
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.	39
3.1.3.2	Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	39
3.1.3.3	Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	40
3.1.3.4	Características del trabajo actual.	41
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.	43
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.	43
3.3.	Valoración docente de la profesión:	
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	44
3.4	Satisfacción docente	45
3.5.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	
3.5.1.	Aspecto metodológico- didácticos que desarrolla el titulado.	46
3.5.2.	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.	49
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	51
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	53
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	55
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	57
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	59

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

4.1 Conclusiones	63
4.2 Recomendaciones	64

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

5.1	Tema de la Propuesta	67
5.2	Justificación	67
5.3	Objetivos	68



5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	
5.3.1	Análisis de involucrados	69
5.3.2	Análisis de problema	71
5.3.3	Análisis de objetivos	72
5.3.4	Análisis de estrategias	74
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	75
5.5	Bibliografía de la propuesta	79
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	81
	<b>ANEXOS</b>	
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	84
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	85
	Anexo 3: Evidencias fotográfica	92
	Anexo 4: Carta para titulados y empleadores	100
	Anexo5: Entrevista dirigida a empleadores	102

## **RESUMEN**

El proyecto investigativo bajo el título *“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”*, tuvo como objetivo primordial indagar sobre los requerimientos de la educación ecuatoriana en la actualidad y como los titulados cumplen o no los roles como un educador de calidad, teniendo en cuenta la formación académica que recibieron y la actividad laboral que se encuentran desarrollando, así como también, para conocer la importancia que dan los profesionales a las tareas propias de su labor, a los logros académicos posteriores a su titulación, esta información se la recabó de ocho titulados, con sus respectivos empleadores, a quienes se les aplicó una encuesta y una entrevista, las mismas que sirvieron para establecer comparaciones y grados de veracidad entre sus respuestas, para por último establecer una propuesta de intervención educativa, sobre el problema de mayor incidencia y trascendencia entre todos los investigados y que afectan directamente al entorno educativo en el que se desempeñan como profesionales.

**PALABRAS CLAVES:** educación, laboral, profesionales, educativo

**ABSTRACT**

The investigating low project the title "Proposed of educational intervention as from the case study in educational Bachelor's Degree In Science, mention Basic Education of Universidad Técnica Particular de Loja", it had like primary objective to investigate on the requests of the Ecuadorian education as of the present moment and as the titled persons do their job or no the roles like an educator of quality that they find, taking into account the academic formation that they received and the labor activity developing, as well as, in order to know the importance that the professionals give to the own tasks of their work, to the academic later achievements to his Awarding of title, this information procured it to him of eight titled persons, with his respective employers, whom they were applied an opinion poll and an interview, the same that were useful for establishing comparisons and degrees of veracity between his answers, stop finally establishing a proposal of educational intervention, on the problem of bigger incidence and transcendence between all the investigated and that affect directly the educational surroundings in the one that are performed like professionals.

**KEY WORDS:** education, labor, professionals, educational

## INTRODUCCIÓN

**“La enseñanza es la profesión más peligrosa. Tratan con lo más precioso de nuestros recursos naturales...”**

**Frank C. Jennings.**

Este trabajo investigativo busca analizar la situación actual de los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, aspectos positivos, problemas y necesidades que han afrontado y afrontan en sus primeros ejercicios profesionales, tiene como objetivo conocer la importancia, la frecuencia y como el nivel de formación académica influye en la realización eficaz de las tareas propias de los docentes y a partir de esto implementar una propuesta de intervención educativa considerando los aspectos en los que se detecten debilidades o falencias.

Las investigaciones que han indagado sobre los primeros desempeños docentes resaltan la importancia del acompañamiento y la generación de espacios de reflexión para hacer consciente el efecto formativo aplicado al mundo laboral. Los estudiantes investigados han manifestado inquietudes y temores con relación a su ingreso a la docencia luego de graduados y la necesidad de contar con espacios para continuar su formación y recibir apoyo en su labor.

Este conjunto de preocupaciones motivaron la investigación orientada a descubrir las características de la inserción laboral de los graduados de las carreras docentes. La Universidad Técnica Particular de Loja, toma la iniciativa y propone investigar la situación laboral actual de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación para contar con los elementos de juicio necesarios y afianzar el proceso académico – formativo con el objetivo de determinar necesidades de formación profesional, al mismo tiempo servirá y permitirá responder al sistema educativo ecuatoriano actual con la implementación de una propuesta educativa que ayude a superar las debilidades detectadas en el ámbito educativo de los investigados.

Dada la naturaleza exploratoria de la investigación su finalidad es básicamente descriptiva, no se formularon hipótesis como punto de partida, no obstante, los antecedentes sobre el tema permiten anticipar relaciones entre las características de la inserción laboral de los docentes y su rol actual como educadores.

Las ejes principales de la investigación fueron: Las características del puesto de trabajo del profesional docentes, la frecuencia y la importancia que dan los docentes a sus tareas propias de su labor desde su punto de vista y de sus empleadores y el nivel de formación que poseen los docentes en la actualidad.

Para su realización desde el enfoque cualitativo y cuantitativo, se optó por la realización de encuestas y entrevistas a los titulados y sus respectivos empleadores, se pudo palpar la realidad en la que se desenvuelven los profesionales, los logros y avances obtenidos luego de su titulación, al mismo tiempo que se pudo evidenciar las dificultades y necesidades que han tenido que afrontar dentro de su labor. Vivimos en una época de cambio, que exige nuevas y rápidas adaptaciones, su brusca incidencia sobre la educación es un desafío en marcha. Éste es el motivo fundamental que determina la necesidad de una continua capacitación y formación, toma de conciencia para todos y especialmente para los docentes, pues sin el estudio constante, sus conocimientos y desempeño resultan pronto obsoletos.

El buen maestro debe ser una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacidos de una familiaridad completa, debe ser capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren el éxito, sobre todo, el maestro debe acrecentar el deseo del saber. Esta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita, la clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas, con la formación continua, por esta razón, queda a vuestra disposición las páginas de este trabajo investigativo bajo el título ***“Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”*** que busca analizar la práctica docente cotidiana de los titulados, orientados por preguntas que nos hagan descubrir las operaciones básicas que conforman esta actividad llamada educar, y quiere ser un punto de partida hacia la búsqueda de un esquema normativo de operaciones, relaciones y condiciones que vayan esclareciendo el significado auténtico de la docencia y los requerimientos mínimos para poder afirmar que se trata de una práctica docente que verdaderamente educa.

La propuesta no será un intento de brindar a los profesores más conocimientos de “vanguardia”, sobre la docencia, es más bien una guía que puede facilitar la reflexión del docente sobre su práctica cotidiana. No son recetas pedagógicas las brindadas, más bien guías que serán mejoradas por los maestros y maestras en el trabajo del aula.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

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

Agencia Nacional de Evaluación  
y Acreditación ANECA (2009)

En el documento el autor analiza los procesos inserción laboral de los españoles, en base a los resultados de los grupos de discusión realizados en diferentes contextos geográficos de España, y diferentes variables por edades, sexo y perfiles de titulación. La investigación de campo se llevó a cabo en el año 2007.

El referente del capítulo 1 son las teorías y modelos explicativos de decisiones de formación frente al empleo, y las teorías del mercado laboral, que explican que el mercado laboral no funciona por la libre competencia, sino que los empleadores dividen el mercado en segmento de puestos de trabajo en función del salario asignado. El acceso al segmento está dado por la capacidad de formación, posición del trabajador. La desigualdad en la renta tiene su origen en la estructura jerárquica de las organizaciones. La decisión de formación depende de la inversión que se esté dispuesto a realizar y las demandas del mercado laboral.

En el capítulo 2 realiza una descripción de la metodología cualitativa utilizada. El capítulo tercero analiza las experiencias vividas del proceso de transición de culminación de la universidad y la inserción al mundo del trabajo, el cual representa la autonomía personal y el ingreso a la vida adulta. Este proceso de transición conlleva una “carga psicología” que se pone de manifiesto en la contradicción el deseo de una pronta inserción laboral, acorde a la titulación obtenida es el deseo del titulado y la realidad del mundo del trabajo. La realidad del mercado laboral tiene algunos elementos a considerar: requerimiento de experiencia, algo que la universidad no ofrece; el desconocimiento del mundo laboral; una formación generalizada y teórica, forma parte de la carga negativa y de la dificultad para la inserción laboral. Mientras que, la obtención del título universitario, la suficiencia de idiomas y la permanencia de los titulados en el extranjero, por cursos de idiomas, realización de trabajos investigativos entre otros, son factores considerados positivos para la inserción.

El capítulo cuarto analiza dos elementos. El uno son los resultados obtenidos en el ámbito de las estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo, y el otro, los factores de inserción laboral, una vez que obtuvieron la titulación. Existe dificultad para encontrar trabajo, es la premisa de los participantes en la investigación, por lo expuesto en el párrafo

anterior. Entre las principales estrategias que se utilizan para optar por una inserción laboral están los contactos personales, las prácticas formativas en el desempeño laboral, el uso de las herramientas tecnológicas tanto para entregar el currículum, como para buscar empleo. Las agencias de empleo públicas y privadas, es la estrategia menos utilizada. El estudio realizado presenta tres ámbitos para la inserción laboral: la empresa privada es la opción mayoritaria, le sigue optar un puesto en el sector público, el cual se relaciona con la imposibilidad de no acceder al mundo laboral privado y porque este espacio permite estabilidad laboral y un mayor tiempo libre. Una tercera opción es el auto-empleo, opción que no tiene acogida pues la persona requiere ciertos rasgos actitudinales y de personalidad.

El capítulo quinto analiza el cómo conciben los titulados el trabajo y realiza una comparación entre el proceso de inserción laboral español con relación a la Unión Europea. Con respecto al primer tema, los titulados han detectado modificaciones del papel atribuido al trabajo, debido a los cambios socio- económico, de los últimos años. Una de esas modificaciones es la forma de conjugar la vida laboral con el trabajo. Ha surgido la pérdida de importancia por el trabajo como elemento de identidad; hoy en cambio este es visto no solo para la realización personal, sino para obtener momentos de ocio y tiempo libre. “Los más jóvenes coincidieron al empleo un papel mucho más instrumental, entendiendo como una condición necesaria para disfrutar de tiempo libre” (ANECA, 2009). Una segunda concepción es la inserción de la mujer al mundo laboral, otorgándose por un lado su independencia y por otro un conflicto entre familia y trabajo, lo que le conllevado dificultades en el proceso de inserción laboral.

Por otra parte se enfoca la situación de inserción laboral entre España y Europa, el informe revela que los titulados europeos comienzan su vida laboral a mucho más temprana edad que los que los españoles, por su determinación hacia el empleo, el dominio de idiomas. Las subvenciones públicas en diversos países europeos han jugado un papel importante.



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

Denise Vaillant (2009)

La comparación de los resultados del rendimiento escolar de los estudiantes efectuado por el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos, muestra que en Latinoamérica los estudiantes tienen rendimientos que se encuentran incluso por debajo del mínimo establecido para su grado. Se llegó a determinar que el gasto educativo no es el que hace la diferencia en el rendimiento escolar sino que es la calidad docente la que constituye el factor decisivo. “Varias investigaciones señalan que la calidad del profesorado es un factor que influye de forma decisiva en los logros educativos de los estudiantes” (Vaillant, 2009). Según Mckinsey (2007, citado en Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La Deuda Pendiente, 2009) la claves del éxito para el mejoramiento de la calidad docente son el reclutamiento, la formación y el apoyo al trabajo de los docentes en el aula. En éste último factor se encuentra inmerso el proceso de inserción docente.

El mejoramiento de la calidad docente es un asunto que debe ser impulsado a partir de las políticas públicas. Por este motivo, las décadas de los 80 y 90 fueron escenario de importantes reformas en el campo educativo. Sin embargo, ninguna reforma fue capaz de superar las desigualdades en el acceso a la educación y el bajo rendimiento escolar. El mejoramiento de la situación de los docentes es un tema que aún se encuentra pendiente y constituye el principal desafío de las políticas educacionales Latinoamericanas. A la situación antes descrita se suma la escasa articulación entre carrera, desarrollo profesional y evaluación que deben enfrentar los maestros en su ejercicio profesional diario. Para superar esta desarticulación “un camino posible es la inserción de nuevos docentes” (Vaillant, 2009).

La inserción docente es un proceso clave que marca la trayectoria profesional del docente. Examinar la identidad profesional, la construcción de la profesión, la valoración social y las etapas en la vida de un docente; nos ayuda a comprender la real dimensión de la etapa de inserción.

La identidad de la profesión es un proceso de continua construcción que “requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a representaciones subjetivas de la tarea docente.” (Vaillant, 2009). La identidad explica cómo los docentes ejecutan su trabajo y los factores que los motivan y los desmotivan.

Sobre la valoración de la docencia, podemos decir que se trata de una profesión en continua desvalorización. La concepción social de la docencia es pobre dados los malos resultados de las evaluaciones de rendimiento escolar y las precarias condiciones en las que se ejerce la profesión.

En relación a las etapas de la vida de un docente encontramos, en primer lugar, el proceso de conformación que comprende el ingreso a la formación, los estudios académicos y las prácticas. Luego de la formación se ingresa al periodo de ejercicio mismo de la docencia, periodo en el que el maestro pasa por varias etapas a través de las cuales el principal desafío es mantener la motivación. Durante la formación (e incluso antes) los maestros desarrollan patrones mentales y creencias sobre la enseñanza; creencias (aceptadas sin que medie ningún tipo de reflexión al respecto) que son interiorizadas y marcan el estilo de enseñanza – aprendizaje.

Con una identidad profesional en continua construcción que se encuentra fuertemente influenciada por la valoración social de la docencia, con la formación recibida y las creencias, es cómo el profesor principiante inicia el ejercicio de su profesión. La fase de inserción en la docencia es un proceso de varios años. Es el momento en que el maestro novel desarrolla su identidad profesional y asume un rol concreto en una institución de educación específica. Se trata de un proceso crítico que tradicionalmente se da en malas condiciones que obliga a los docentes a una especie de aprendizaje por error propio del modelo nadar o hundirse.

Para superar este traumático proceso de iniciación a la carrera, la experiencia chilena propone que el nuevo profesor sea guiado por un mentor<sup>1</sup> bajo el modelo de mentor protegido formalizado, modelo según el cual se le apoya al nuevo maestro con el acompañamiento de un colega experimentado con la formación adecuada y que organiza el proceso de inducción en sus distintas fases. “Desde la perspectiva del desarrollo profesional la inducción debe ser un proceso comprensivo, coherente y sostenido organizado por la autoridad educativa” (Vaillant, 2009)

---

<sup>1</sup> El mentor es un profesor con experiencia, con una evaluación positiva de su actividad docente, enseñando en el mismo centro educativo que el profesor principiante y que ha recibido la formación adecuada para la tarea que va a desempeñar (Vaillant, 2009)

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

Jurgen Weller (2006)

Entre 2003 y 2005 a nivel de Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, la CEPAL, ejecutó el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”. El presente documento es una reflexión sobre las dificultades de la inserción laboral de los jóvenes de estos países y nos da algunas pistas sobre las que pueden emprenderse acciones concretas.

Actualmente los jóvenes tienen niveles de formación superiores a los de generaciones anteriores, sin embargo no pueden encontrar un empleo con facilidad debido a la poca capacidad que tienen las economías para generar empleo y su formación que no responde a las necesidades del mercado laboral. Para incidir sobre esta realidad es necesario mejorar la cantidad y la calidad de la educación de manera que el joven se convierta en un candidato más empleable.

Las situaciones de amenazas, maltratos y abusos decepcionan a los noveles trabajadores. Inculcar en ellos el conocimiento de los deberes y derechos laborales contribuiría a evitar abusos.

Existe tensión entre los beneficios esperados y los realmente obtenidos. La tarea es apoyar a los jóvenes en la construcción de aspiraciones reales (tanto en el desarrollo profesional como en los niveles de ingresos) con la finalidad de que no se desmotiven y puedan planificar y construir una carrera.

Es clara también la necesidad de un enfoque de género que favorezca la inserción de grupos tradicionalmente marginados como son las mujeres jóvenes con baja calificación.

El trabajo y estudio de manera simultánea trae muchos beneficios en la inserción laboral, sin embargo, existe el riesgo de que los jóvenes abandonen los estudios en función de resolver sus necesidades económicas inmediatas. A estas opciones de combinación de trabajo y estudio tradicionalmente acceden jóvenes de los estratos económicos altos.

Las opciones de contratación en muchos de los casos se sustentan en el capital relacional del aspirante. Esta situación contradice el discurso de la meritocracia. Un adecuado sistema de certificación de competencias y la disminución de los servicios de selección de personal son opciones para mitigar esta situación.

La solicitud de experiencia es un impedimento para quien desea trabajar por primera vez. Entre los jóvenes de estratos sociales bajos la experiencia no contribuye al desarrollo laboral ascendente ya que se emplean en diversos oficios y en ninguno tienen la oportunidad de alcanzar una especialización. El requisito de experiencia podría ser solventado a través de programas de capacitación que siendo intensivos en la práctica logren desarrollar en los jóvenes las destrezas necesarias para el trabajo.

Las limitaciones para emprender trabajos por cuenta propia constituye otro impedimento al momento de la inserción laboral, si bien es cierto los emprendimientos no generan empleos a gran escala, la formación en emprendimiento contribuye a crear una actitud ambiciosa importante para el ejercicio profesional.

Una tensión cultural que está presentes en lo laboral es la discriminación ya sea por raza, género, condición socio-económica, entre otras. A pesar de las políticas antidiscriminatorias, “la discriminación puede ser disfrazada detrás de argumentos racionales de eficiencia” (Weller, 2006).

La tensión proveniente de un mercado de trabajo inestable, el mercado actual no puede garantizar estabilidad laboral y ello dificulta el desarrollo de la carrera y la generación de relaciones laborales duraderas.

Para concluir se debe señalar que el mejoramiento de las condiciones de inserción laboral es un problema de políticas a nivel macro pues solo una economía sólida es capaz de general opciones laborales a todo nivel.

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

Mauricio León (2013)

A nivel de Ecuador, existen altos índices de desempleo y subempleo entre los jóvenes de entre 18 y 29 años. El desempleo afecta de manera especial a las mujeres, en tanto que los jóvenes provenientes de hogares pobres se enfrentan a una realidad marcada por menores oportunidades de inserción laboral. En el mercado laboral es persistente la discriminación hacia grupos indígenas, afrodescendientes y minorías sexuales. La distancia entre la educación recibida y las realidades laborales profundizan aún más el problema del empleo juvenil. En el presente trabajo sobre las políticas, programas y proyectos de inserción laboral para los jóvenes son una propuesta de la CEPAL y la Universidad Politécnica Salesiana para cuya formulación se han tomado en consideración lo siguiente:

Tanto el Pacto Internacional de 1966 como la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo de El Cairo 1994, reconocen la condición que tienen los Estados para garantizar el derecho al trabajo de una manera digna, el ejercicio pleno de los derechos sin discriminación de ninguna índole y el derecho a una educación de calidad.

La Constitución del Ecuador (1998) indica en su Art. 35 que el trabajo es un derecho y un deber social, en tanto que el Art. 66 se señala que la educación es un derecho irrenunciable de las personas y que ésta preparará a los ciudadanos para el trabajo y el conocimiento.

La Ley de Juventud de 2001 en sus artículos 14, 15 y 18 hace énfasis en la mejora de la educación, la promoción del empleo juvenil, y la promoción de la equidad.

Tomando en consideración los marcos jurídicos antes descritos, la propuesta consta de tres políticas que se las puede detallar de la siguiente manera:

La política para el mejoramiento de la empleabilidad, ha desarrollado los programas de ampliación y mejoramiento de la educación formal y el programa de capacitación laboral. El programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal comprende: alfabetización y universalización de la educación básica, ampliación de la cobertura del bachillerato en los jóvenes, mejoramiento de la calidad en la educación básica y bachillerato acorde a las necesidades del mercado laboral y los cambios tecnológicos. Por su parte, el programa de

capacitación laboral consta de: capacitación laboral e intermediación. En este programa la modalidad de intervención es directa por parte del estado a través de los Ministerios de Educación, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Bienestar Social, entre otros.

La creación de oportunidades de empleo es otra política, la misma que tiene tres programas: el programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles, el programa de empleo emergente y el programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral. El programa de apoyo a los microemprendimientos juveniles se desarrolla a través de: prestación de servicios de crédito, fomento de asociaciones de jóvenes emprendedores y servicios de desarrollo empresarial. El programa de empleo emergente opera a través de los componentes: la intervención en infraestructura económica; la intervención en infraestructura social; la prevención de desastres naturales; y los servicios comunitarios. El programa de eliminación de las prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral se ejecuta a través de: la revisión y reforma de la normativa legal para la eliminación de la discriminación; la promoción y difusión de los derechos contra las prácticas discriminatorias de los derechos laborales; una campaña de comunicación masiva en contra de la discriminación laboral; y el fomento de espacios de convivencia intercultural.

Por último, la política de fortalecimiento institucional incorpora como componentes la formación de postgrados en políticas públicas; el diseño institucional para fomentar la coordinación de políticas de mercado de trabajo para la juventud; las mesas de concertación sobre políticas de mercado de trabajo para la juventud y el fortalecimiento de las organizaciones juveniles.

## 1.5 La Inserción Profesional de los Docentes.

Beatrice Avalos (2009)

La enseñanza continúa siendo la tarea central del trabajo docente. Sin embargo, esta tarea experimenta constantes modificaciones a la luz de las reformas y los cambios tanto económicos, como sociales y culturales. Un mundo en constante transformación obliga al proceso de inserción docente a adaptarse a cambiantes escenarios. A través de este artículo, Beatrice Avalos (2009) analiza la inserción docente desde la experiencia chilena.

Hasta antes de los años 80, los estudios sobre profesores noveles se concentraron en el análisis de sus vivencias personales en su entorno educacional. Sin embargo, las experiencias de inserción no son las mismas en una realidad u otra, lo que da cuenta de la necesidad de hacer una lectura desde el entorno de la inserción.

Existen dos tipos de entorno que afectan la práctica docente el entorno inmediato y el entorno a macro. A nivel macro se encuentran las nuevas lógicas de mercado que han introducido en la educación conceptos como competitividad, rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control. En este nuevo contexto surgen también los exámenes nacionales con resultados públicos, resultados que mediáticamente se transformaron en un ranking escolar que potenció la segmentación de las escuelas y de los profesores. Esta segmentación hizo que la inserción en una escuela pública sea una realidad diferente a la inserción en una escuela privada.

Otro aspecto que merece especial atención es que el sistema de educación ha experimentado constantes cambios que son asumidos de forma lenta por los profesores. La baja valoración social de la profesión ha contribuido a agudizar aún más una problemática en la que los sistemas de ingreso al magisterio y los sistemas de contratación también tienen vacíos.

Al no existir una regulación para el ingreso al magisterio existiría una sobreoferta de docentes quienes para tener un espacio en el ámbito laboral se enrolan en trabajos temporales ya sea en una o varias escuelas. Por su parte los sistemas de contratación son más lentos y menos personales en las escuelas con población socio – económica más vulnerable que en las escuelas con alumnos de un estrato superior. La tendencia apunta a que las escuelas privadas son las que contratan a los profesores con mejor rendimiento en tanto que los profesores de más bajo rendimiento son acogidos por el sistema público de

educación en donde sus posibilidades de contar con una mentoría para su inserción son mucho menores.

El proceso de inserción es un proceso fundamental en la construcción de la identidad docente. La identidad profesional docente es un proceso de construcción personal de sentido respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos de mediano plazo (Avalos, 2009).

Al hablar de inserción de nuevos docentes involucra muchos aspectos determinantes para iniciación del profesional en la carrera de la docencia, sin embargo demanda de mucho comprometimiento del estado emocional y los conocimientos recién adquiridos en donde los transmitirá a través de desempeño y con toda la responsabilidad para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La política debe contar con un plan de implementación que a través de la cual se operativice las estrategias destinadas a apoyar y formar a quienes se inician en la docencia.

En el proceso de inducción es necesario también un trato preferencial al profesor principiante, es decir, que idealmente deberá contar con un acompañamiento especializado que guíe la inducción. La certificación del proceso de inducción todavía debe analizarse a partir de los efectos que generaría en el desempeño profesional futuro del profesor principiante.

El nuevo profesor no está todavía listo para seguir un proceso autónomo y experto, se trata de un profesional motivado que inicia su carrera y necesita del apoyo de docentes ya experimentados como fortalecimiento de práctica en el arte de educar.



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

Luis Enrique Alonso  
Carlos J. Fernández Rodríguez  
José Nyssen (2009)

El conocimiento es el valor fundamental en la sociedad postindustrial, sociedad que en la que se requiere más que un título universitario para el ingreso y permanencia en el mercado laboral.

En el caso español, con la mayor adquisición de conocimientos y la inflación de graduados la precariedad laboral se ha profundizado. Siendo así, inevitablemente surgen dos interrogantes: ¿qué tan pertinente es, en el modelo productivo vigente, la educación superior? y ¿puede ser la demanda laboral la única guía de la oferta formativa de las universidades? Ambas preguntas resultan válidas, sin embargo, en el presente ensayo el autor analiza los niveles de correspondencia entre formación e inserción laboral tanto desde la perspectiva de los graduados como de los empleadores.

El modelo productivo vigente es un modelo más flexible, más competitivo y desregulado con consumidores cada vez más formados y más exigentes. “Disponer de conocimiento va a ser la línea de demarcación entre los integrados y los excluidos del sistema” (Alonso, Fernández, Nyssen, 2009). En este sentido, “la formación, (especialmente en tecnologías) pasa a ser un elemento fundamental en la economía del futuro”, Alonso et al. (2009)

No son nuevas las reformas dirigidas hacia las universidades en busca de adecuar la formación a las demandas del mercado laboral. Diversas han sido las respuestas, no obstante en la actualidad el reto parece aún mayor ya que los modelos productivos sufren cambios muy drásticos en periodos cortos de tiempo y los mercados son cada vez más volátiles. El discurso de la universidad para tratar de responder a esta realidad se centra en las competencias.

El concepto de “competencia” aún se encuentra en discusión. No obstante, lo que se encuentra intrínseco en el concepto es su carácter de “útil” y de “transferible”. Útil ya que es de aplicación práctica y transferible porque se puede aprender. Son ahora las competencias las que determinan el grado de empleabilidad de las personas. La empleabilidad se refiere, entonces, a las competencias y cualificaciones de las personas que posibilitan su inserción y desarrollo en el mercado laboral, un mercado que al encontrarse en continuo cambio gracias

al desarrollo del conocimiento demanda de las personas la predisposición para el aprendizaje a lo largo de la vida.

Según los graduados españoles, la formación recibida a través de la educación superior no ha facilitado su empleabilidad. Se cuestionan sobre el verdadero valor de la educación universitaria y afirman que si hubiesen tenido mayor información, no hubiesen optado por la carrera universitaria y que tal vez habrían tomado una carrera en oficios en donde la formación práctica genera mejores oportunidades profesionales y económicas. También hay serios cuestionamientos sobre los contenidos impartidos ya que los tildan de obsoletos y eso unido a la escasez de práctica en situaciones laborales reales hace que estén poco preparados para el desempeño en un trabajo real. La preparación en idiomas es considerada deficiente. En relación a los empleadores, los graduados señalan de que exigen demasiados requisitos para la contratación y que existe una especie de “aprovecharse de la situación” que se evidencia en horarios extendidos, demanda de alta movilidad y poco salario.

Por parte de los empresarios, se reconoce también la existencia de deficiencias en la formación práctica de los estudiantes, sin embargo, el principal cuestionamiento viene por parte de los las competencias personales ya que al decir de los empresarios los nuevos graduados son carentes de compromiso y del espíritu de sacrificio necesario para el desempeño del trabajo. Adicionalmente a este tipo de competencias de personalidad, también se demandan competencias de carácter social como trabajo en equipo y desempeño en diversas circunstancias, entre otras.

La preparación para el mercado laboral, la preparación para una vida activa en sociedades democráticas, el desarrollo personal y el desarrollo del conocimiento son los objetivos de la educación. No se trata de objetivos excluyentes, lo que significa que tanto el sector empresarial como las universidades pueden llegar a acuerdos a través de la clara definición de los objetivos antes descritos y de los contenidos relevantes en cada uno de ellos de acuerdo a las expectativas de los diversos actores.

## **1.7 Competencias genéricas y formación profesional: un análisis de la docencia universitaria.**

Viviana González Maura  
Rosa María González Tirados (2008)

La idea de que para el ejercicio profesional era suficiente el conocimiento ha sido superada dando paso a la propuesta de las competencias genéricas a través de las cuales se explicaría el desempeño laboral superior. Este artículo aborda, a partir de las reflexiones de un grupo de docentes y egresados universitarios de Bolivia y Cuba, la importancia de las competencias genéricas para el ejercicio profesional.

Hasta la década de los 80, la competencia era asumida como cualidades personales eminentemente cognitivas. El concepto ha evolucionado dando paso a las competencias profesionales, las que se definen como la integración de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten el desempeño profesional de calidad Rodríguez González y otros (2007, citado en Competencias genéricas y formación profesional: un análisis de la docencia universitaria, 2008).

Las competencias profesionales pueden ser genéricas o específicas, son competencias específicas las necesarias para el ejercicio de una determinada profesión. Las competencias transversales o genéricas son las que se requieren para el ejercicio de calidad de cualquier carrera. El saber profesional, el saber hacer y el saber guiar conforman el cuerpo de las competencias específicas. El saber ser y el saber estar son los ámbitos de las competencias genéricas.

En el desempeño, la competencia se expresa como una capacidad en dos dimensiones: dimensión estructural (contenidos en los que se incluye los contenidos cognitivos), y dimensión funcional (en la que se fusionan recursos personológicos que regulan el desempeño de la profesión). Nótese que la competencia viene a constituir una capacidad y no un conocimiento

Según el proyecto Tuning (Europa), las competencias genéricas comprenden elementos cognitivos y motivacionales que se expresan a través de: competencias instrumentales (capacidad de análisis y de síntesis, capacidad de organización y planificación, capacidad de gestión de información), competencias personales (capacidad de trabajo en equipo, habilidad para el manejo de relaciones personales, compromiso ético), competencias

sistémicas (aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, entre otras)

Desde la visión de los docentes y universitarios participantes en esta investigación, las competencias genéricas (ordenadas según el nivel de prioridad) son: Competencias relativas al aprendizaje las mismas que se refieren a los conocimientos sobre el área de estudio; las principales demandas son la necesidad de un currículo flexible que vincule la teoría, la práctica y la atención tutorial diferenciada.

Otra de las Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal, destacan la capacidad de comunicación oral, escrita, y la utilización de las TICS; además las Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal significa el modelo tradicional de docente transmisor y estudiante receptor no favorece el desarrollo de la autonomía de los estudiantes.

Competencias relativas a los valores, destacan entre los valores la responsabilidad social y el compromiso ciudadano; el compromiso con el medio ambiente ocupa el último espacio en la escala de valores.

**Ambos grupos destacaron la necesidad de trabajar las competencias genéricas en la universidad de forma integrada, a partir de la concepción del aprendizaje como un proceso de construcción individual y responsable, en condiciones de interacción social, de conocimientos, habilidades y valores bajo la orientación del docente, en situaciones de aprendizaje profesional (V. González y González, 2008).**

El reto para la universidad actual es la efectiva integración de las mismas en la preparación de los profesionales. Para esto se ha de tomar en cuenta que las competencias genéricas tienen sentido en la medida que se vinculan al desempeño profesional, y que las situaciones de aprendizaje profesional en la universidad han de favorecer el desarrollo simultáneo de competencias genéricas y profesionales.

## 1.8 La formación de los docentes en el siglo XXI.

Philippe Perrenoud (2001)

A pesar de la globalización, los fines de la educación seguirán siendo un asunto nacional. Siendo así, lo importante es definir los objetivos que se persiguen con la educación en cada país, es decir, si la educación continuará reproduciendo los actuales modelos o si servirá para el desarrollo de la democracia. En este sentido, la concepción de la escuela y el papel de los docentes no son unánimes pues no todos los estados quieren formar el mismo tipo de docentes

El autor destaca que los criterios para la formación de docentes expuestos en éste artículo no son ideológicamente neutros pues están ligados a una visión de la escuela que democratiza el acceso a los saberes; desarrolla la autonomía de los sujetos y favorece en los alumnos el sentido crítico. Además reconoce a los docentes su autonomía y responsabilidad profesional. Con estos antecedentes, las orientaciones para la formación de los docentes son:

Transposición didáctica fundada en el análisis de las prácticas y sus transformaciones, superar la tendencia hacia reproducir los contenidos de determinados currículos de formación docente y anticipar las transformaciones en función de la investigación sobre aquello que en realidad es posible hacer en la práctica docente. La separación entre la realidad del oficio y lo que se toma en cuenta para la formación constituye el origen de muchas desilusiones (Perrenoud, 2001)

Un referencial de competencias que identifican los saberes y capacidades requeridos, la movilización de recursos cognitivos (saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción y evaluación) no vienen de la formación sino que se construyen en la práctica. No obstante, la formación debe entrenar a los docentes para la movilización de tales recursos cognitivos identificando, a partir del trabajo real, los conocimientos y competencias requeridas para fomentar el aprendizaje.

Un plan de formación organizado en torno a las competencias, hay que evitar la acumulación de contenidos. El camino entonces es fijar las competencias hacia las que debe apuntar la formación profesional e identificar los recursos cognitivos necesarios para alcanzar el objetivo.

Un aprendizaje a través de problemas, un procedimiento clínico.- La formación del docente debe orientarse hacia un aprendizaje a través de la resolución de casos y la posterior reflexión y construcción de conocimiento que de éste resulte.

Una verdadera articulación entre teoría y práctica.- la combinación de teoría – práctica durante la formación es necesaria pero no suficiente para que exista una verdadera vinculación entre las dos. Los contenidos de la formación deben estar formulados específicamente para articular la teoría y la práctica desde su interior.

Una organización modular y diferenciada.- el plan de formación no debe ser un acumulado de conocimientos sin un eje articulador. Las unidades capitalizables del conocimiento deben validar el saber y permitir la formación individualizada del docente.

Una evaluación formativa y fundada en el análisis del trabajo.- la evaluación de las competencias debería realizarse en el marco de un co - análisis del trabajo del alumno por sobre la necesidad de pasar calificaciones.

Tiempos y dispositivos de integración y movilización de los saberes.- la integración y movilización de los saberes no es un proceso automático que se da en la práctica. Los planes de formación requieren que se establezcan los tiempos en los que se realizará la integración y los dispositivos o mecanismos que se utilizaran para la movilización de los saberes

Una asociación negociada con los profesionales, es necesario una sólida asociación entre los institutos de formación y el terreno que comprende el sistema educativo, los establecimientos, los profesores (individualmente o en equipo).

Un corte favorable de los saberes para su movilización en el trabajo, debe partir de plantear el problema de los saberes procedimentales. La movilización de los saberes no es automática requiere de la construcción de un proceso más significativo.

## 1.9 Estándares de Calidad Educativa.

Ministerio de Educación (2013)

### 1.9.1 Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura

La definición de la calidad de la educación es la que define los estándares a alcanzar en el ámbito educativo. La percepción de la calidad educativa en nuestro país ha evolucionado incorporando aspectos no solo en el ámbito académico, sino también en el formación personal de los estudiantes que les permita alcanzar autonomía intelectual y un ejercicio ético de la ciudadanía. Una de las condiciones que garantiza que la educación sea de calidad es la equidad.

Un estándar se formula con la intención de evidenciar los logros alcanzados en relación a los planificados. Los estándares se aplican para evaluar tanto a los estudiantes como a los profesores y a los planteles. Un estándar está compuesto por variables que pueden ser medibles y su utilidad se sustenta en que permiten orientar, apoyar y monitorear el desempeño de los involucrados en el sistema educativo; también facilita la toma de decisiones y las actuaciones a nivel de políticas públicas. La formulación de los estándares es una tarea del ente rector de la educación. En nuestro caso el Ministerio de Educación. Las áreas en las cuales el Ministerio ha planteado los estándares de calidad educativa son cuatro:

El estándar de aprendizaje es aquel que nos da la pauta sobre los logros alcanzados por los estudiantes durante su trayectoria escolar<sup>2</sup> en relación a los logros planificados. En el aprendizaje se trabajan cuatro áreas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Para cada nivel, las áreas básicas están divididas en: dominios del conocimiento (núcleos de aprendizaje); niveles de progresión (lo que se espera que los estudiantes aprendan cada periodo); estándar de aprendizaje (descripción de los logros que deberían alcanzar los estudiantes por nivel); componente del estándar (desarrollo de procesos del pensamiento, comprensión de conceptos, actitudes y prácticas); y ejemplos de desempeño (muestras de lo que hacen los estudiantes según el nivel en el que se ubican).

Las áreas son distribuidas según los niveles y en cada una de estas se espera que el estudiante alcance determinadas competencias las mismas que están brevemente descritas

---

<sup>2</sup> Primer nivel.- al término del primer año de educación general básica. Segundo nivel.- al término del cuarto año de educación general básica. Tercer nivel.- al término del séptimo año de educación general básica. Cuarto nivel.- al término del décimo año de Educación General Básica. Quinto nivel.- al término de tercer año de bachillerato

Lengua y Literatura: comunicación oral, comprensión de textos escritos, y producción de textos escritos. Matemáticas: números y funciones, álgebra y geometría; estadística y probabilidades. Estudios Sociales: construcción histórica de la sociedad; relación entre la sociedad y el espacio geográfico; y convivencia social y desarrollo humano. Ciencias Naturales: el planeta tierra como un lugar de vida; dinámica de los ecosistemas; sistemas de vida; y transferencia entre materia y energía.

El desempeño profesional docente comprende las funciones que el maestro debe ejecutar y cómo éstas aportan en la mejora del ejercicio profesional. Un docente competente no es aquel que tan solo domina su ámbito de estudio sino el que también trabaja en el adecuado manejo pedagógico, la buena relación con los alumnos y los padres, sobretodo actúa bajo los principio de una sólida ética profesional. En relación al desempeño profesional directivo el conocimiento y el liderazgo son condiciones esenciales para lograr una buena gestión pedagógica y administración tanto de los recursos humanos como materiales con los que cuenta el plantel educativo.

Los estándares de gestión escolar guían la organización y estructuración del plantel con miras hacia facilitar la calidad del aprendizajes de los estudiantes a lo largo de su trayectoria escolar.

Al referirnos a la infraestructura se menciona a los criterios que norman la ubicación y distribución de los espacios físicos de los centros escolares. Los estándares de infraestructura son urbanísticos (los referidos al plantel y su entorno) y arquitectónicos (los referidos a las dimensiones y distribución)



### **1.10 Valores profesionales: valores de los docentes y valor de la docencia.**

Bárbara Kepowicz Malinowska (2007)

La educación es una oportunidad para el mejoramiento de la calidad de vida. El fortalecimiento de la educación para todos y durante toda la vida es uno de los más anhelados objetivos de las reformas educativas, reformas que no han surtido el efecto deseado en Guanajuato en donde a la calidad docente todavía le queda un largo camino por recorrer.

A través de este artículo, la autora reflexiona a la luz de los resultados de la encuesta "Profesión Docente", aplicada en dos regiones de Guanajuato (afectadas por altos índices de pobreza, marginalidad y rezago educativo), sobre las concepciones sociales del trabajo docente; los valores docentes; y las limitaciones para la práctica de los valores en el contexto escolar.

Es parte del trabajo docente el manejo y control de grupos, actividad que demanda autoridad la cual llevada a la práctica se traduce en autoritarismo, contradiciendo así las tendencias actuales que dan cuenta de relaciones más horizontales y democráticas entre el docente y los estudiantes.

**El contenido de la educación de ninguna manera, se presenta como algo ya hecho y acabado, sino como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores a ser aprehendidos, a través del papel activo, crítico, reflexivo y creativo del propio educando. (Kepowicz, 2007).**

Es entonces la docencia un proceso reflexivo y no mecánico. El docente no debe solamente dominar la materia sino también debe apoyar en los estudiantes el desarrollo de las capacidades necesarias para aprender a aprender, para reflexionar sobre sus formas de aprender, para desarrollar relaciones con el entorno y su propio ser. Desde esta perspectiva, la interacción en la escuela debe ser horizontal y debe caracterizarse por la participación, el descubrimiento del proceso de construcción, la originalidad, la creatividad y comunicación. Todas estas virtudes de la horizontalidad en la educación deben estas atravesadas por los valores.

A través de la encuesta "Profesión Docente", los maestros señalaron como los valores más importantes: la responsabilidad asociada al compromiso, la dedicación y cumplimiento,

respeto, igualdad y equidad, honestidad, tolerancia, paciencia y prudencia. Los valores mencionados dan cuenta de la claridad del principio de servicio a la sociedad que tienen los maestros, sin embargo los conflictos escolares entre los distintos actores dan cuenta de la contradicción que existe entre los valores declarados y los realmente vividos en la escuela.

En relación a los problemas que dijeron enfrentar los maestros de preescolar están: la falta de apoyo, compromiso y colaboración por parte de los padres de familia; el poco interés por parte de los alumnos; la asistencia irregular; el bajo aprovechamiento y problemas de aprendizaje. En el caso de los profesores de primaria, los problemas más mencionados son: el bajo aprovechamiento, la reprobación y los niños con problemas de aprendizaje; seguida de la baja cultura de los padres de familia y su desinterés y poca colaboración con la escuela. En secundaria sobresalen los problemas de apatía y falta de interés por parte del alumno; el bajo aprovechamiento, reprobación y deserción; la falta de valores; el no reconocimiento a la educación. Se puede apreciar que en los tres niveles la problemática común está asociada al bajo aprovechamiento.

Otro de los problemas compartidos tanto en preescolar como en primaria y en secundaria es la desvalorización del maestro. La percepción sobre el reconocimiento social es de 7.7 sobre 10 en primaria y 7.6 sobre 10 en secundaria. Esto afecta al docente en la medida de que siente que se encuentra solo desarrollando su trabajo.

Sobre la vocación por la docencia, tanto a nivel preescolar como primario, los profesores manifestaron haber escogida la carrera por razones que demuestran vocación como por ejemplo interés, gusto por el trabajo con los niños. En secundaria la vocación no es tan evidente y la incursión en la docencia surge más bien como una opción de carácter laboral.

A partir de los resultados, se puede concluir que “predomina la tendencia tradicionalista cuya preocupación central es la disciplina y el control de los alumnos más que la creación de espacios de aprendizaje significativo y propio de cada contexto” (Kepowicz, 2007).

## **2. METODOLOGÍA**

## 2.1 Diseño de la investigación.

El tipo de investigación empleada en la realización de este proyecto es de carácter descriptiva, cuantitativa y cualitativa. Los diferentes tipos de investigación tuvieron como objetivo llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes en los docentes encuestados a través de la descripción exacta de las tareas, actividades procesos, datos personas; no se limitó a la simple recolección de datos, sino, a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre las variables propuestas. Recogidos los datos se expuso y resumió la información de manera cuidadosa para luego analizar minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos propuestos en el proyecto.

La investigación en sí, tiene varios momentos o etapas, desde el momento mismo de la planificación, síntesis de material bibliográfico, la investigación de campo, recopilación, análisis, interpretación de resultados y finalmente la creación de una propuesta de solución a los problemas detectados.

Los datos obtenidos provienen de ocho titulados con sus respectivos empleadores, la información es veraz y confiable por cuanto el investigador estuvo en contacto directo con todos y cada uno de los investigados y sus empleadores, prueba de esto están plasmadas en las fotografías y entrevistas realizadas, pues, la ética de todo profesional es de suma importancia en cualquier momento, lugar y acto que realice, la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) la institución que nos ha formado, busca esto en sus estudiantes, y como defraudar a la entidad que nos abrió sus puertas y nos formó académica y moralmente.

## 2.2 MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

❖ **Método:** Los métodos aplicados en el proyecto de investigación son :

**Descriptivo:** El objetivo de este método es disponer de un primer conocimiento de la realidad tal y como se presenta y del conocimiento que ha adquirido a través de la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores. Por tanto se trata de un método cuya finalidad es obtener y presentar, con el máximo rigor o exactitud posible, la información sobre una realidad de acuerdo con ciertos criterios previamente establecidos por cada ciencia.

**Analítico:** Parte del conocimiento general de una realidad para realizar la distinción, conocimiento y clasificación de los distintos elementos esenciales que forman parte

de ella y de las relaciones que mantienen entre sí. El empleo de este método permitió descubrir las principales relaciones de causalidad que existen entre los sucesos o variables de la realidad investigada.

**Estadístico:** Este método permitió el registro de la información para su posterior tabulación y análisis de los datos recopilados.

- ❖ **Técnicas:** Las técnicas empleadas con la finalidad de recolectar la información son la encuesta y la entrevista:

**La entrevista:** Esta técnica cuyo propósito es establecer un diálogo entre el investigador y la persona investigada en esta ocasión se la aplicó al empleador es decir al directivo de la institución donde labora el titulado investigado, se basó en cinco preguntas relacionados con temas propios de la labor educativa.

**La encuesta:** La encuesta cuya finalidad es obtener información en base a cuestionarios, en esta investigación se las aplicó tanto a los titulados así como a sus empleadores quienes de manera escrita contestaron una serie de interrogantes relacionados con las características personales y laborales, así como también de las tareas que realizan como docentes en sus diferentes instituciones.

- ❖ **Instrumentos:** Los instrumentos empleados para la investigación son los siguientes.

**Ficha inicial de contactos:** Contiene información relacionada con la localización de los titulados y sus respectivos empleadores.

**Instrumento 1:** Encuesta a docentes para obtener información específica sobre el titulado.

**Instrumento 2:** Inventario de tareas del Trabajo Docente que debe ser aplicado tanto a los Empleadores como a los titulados.

**Entrevista:** Dirigida a los empleadores con preguntas relacionadas con el quehacer educativo

**Matrices de titulados y directivos en formato Excel**

### 2.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

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

### 2.4 CONTEXTO

Los investigados, en su totalidad residen en la Provincia del Cañar, en varios de sus cantones, cuatro en el cantón Cañar, dos en Azogues, uno en El Tambo y uno en el cantón costanero La Troncal, la mayoría de ellos laboran en instituciones educativas del sector público específicamente en las siguientes:

- ❖ Escuela “Azogues N° 111”
- ❖ Unidad Educativa “Víctor Hugo Abad”
- ❖ Instituto Pedagógico Intercultural Bilingüe “Quilloac”
- ❖ Escuela “Dr. Manuel Muñoz Cordero”
- ❖ Escuela “José Belisario Pacheco”
- ❖ Escuela “12 de Octubre”
- ❖ Escuela “12 de Octubre”
- ❖ Escuela “ 18 de Octubre”

Una de las encuestados residentes en el cantón Cañar al momento de se encuentra laborando por lo que no pertenece a ninguna entidad pública o privada.

### 2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

En el presente trabajo de investigación la población corresponde a los ex alumnos titulados en la Modalidad a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja en la Mención de

Educación Básica, comprendido entre los años 2007 – 2012, en este caso la muestra corresponde a ocho titulados y siete empleadores a quienes se les aplicó la encuesta.

## **2.6 RECURSOS.**

### **2.6.1 RECURSOS HUMANOS.**

- ❖ 8 titulados
- ❖ 8 empleadores (directivos de las instituciones en las que laboran los titulados)
- ❖ Investigador
- ❖ Equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ❖ Directora del Proyecto
- ❖ Tutora

### **2.6.2 RECURSOS INSTITUCIONALES.**

- ❖ Universidad Técnica Particular de Loja.
- ❖ Siete Instituciones Educativas en las cuales laboran los titulados y sus empleadores (directivos):
  - Escuela “Azogues N° 111”
  - Unidad Educativa “Víctor Hugo Abad”
  - Instituto Pedagógico Intercultural Bilingüe “Quilloac”
  - Escuela “Dr. Manuel Muñoz Cordero”
  - Escuela “José Belisario Pacheco”
  - Escuela “12 de Octubre”
  - Escuela “ 18 de Octubre”

### **2.6.3 RECURSOS MATERIALES**

- ❖ Encuesta para titulados
- ❖ Encuesta para empleadores.
- ❖ Cámara fotográfica
- ❖ Grabadora
- ❖ Útiles de escritorio
- ❖ Libros.
- ❖ Hojas de papel bond.
- ❖ Documentos de apoyo.
- ❖ Lápices

## 2.6.4 RECURSOS ECONÓMICOS

Todos los gastos que se generaron en la realización del proyectivo investigativo fueron costeados por el investigador, los mismos que se detallan a continuación:

Nº	MATERIAL O ACTIVIDAD	VALOR
1	Pago inscripción en el Programa Nacional de Investigación	470
2	Tinta de impresora	40
3	Utiles de escritorio	5
4	Consultas en internet	10
5	Anillados	5
6	Transporte	25
7	Llamadas telefónicas	2
8	Copias	6
9	Empastado	30
<b>TOTAL</b>		<b>569</b>

## 2.7 PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

La investigación en sí tiene varios momentos o etapas, desde el momento mismo de la planificación, síntesis del material bibliográfico, la investigación de campo, recopilación, análisis e interpretación de resultados.

Centrándonos en la recopilación de la información, se la realizó por medio de encuestas dirigidas tanto los titulados como a sus empleadores, así como también, entrevistas para los directivos de cada institución donde laboran los profesionales titulados.

Para obtener la información como primer paso la Universidad Técnica Particular de Loja nos proporcionó una lista con el nombre de ocho titulados, a quienes se los tenía que localizar empleado diversos métodos o medios, haciendo que el investigador cumpla realmente este rol. Tanto titulados como empleadores que colaboraron en la realización de este trabajo se los localizo mediante vía telefónica o internet, en primera instancia, después de planificar un encuentro personal, el investigador acudió al lugar mismo de trabajo del docente en donde después de una presentación respetuosa se le solicitó la colaboración para la realización de la encuesta. Del mismo modo se procedió con todos y cada uno de los directivos a quienes



además de aplicarles la encuesta se les realizó también una entrevista en la que se trató diversos temas relacionados con el ámbito educativo.

Los datos obtenidos de las personas encuestadas y entrevistada es veraz y confiable por cuanto el investigador estuvo en contacto directo con todos y cada uno de los involucrados, la prueba de esto está plasmada en fotografías y entrevistas realizadas, pues, la ética de todo profesional y de un buen investigador así lo exige.

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

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

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

##### 3.1.1.1 Tabla Nº 1: Ubicación geográfica.

CODIGO DEL ENCUESTADO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA EN LA QUE TRABAJA
0304310329	NO TRABAJA
0304310330	ESCUELA "18 DE OCTUBRE"
0304310331	INSTITUTO PEDAGÓGICO INTERCULTURAL BILINGÜE QUILLOAC
0304310332	ESCUELA AZOGUES 11
0304310333	ESCUELA DR. MANUEL MUÑOZ CORDERO
0304310334	ESCUELA "12 DE OCTUBRE"
0304310335	VICTOR HUGO ABAD
0304310336	JOSE BELISARIO PACHECO

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

De acuerdo a los datos obtenidos siete de los ocho encuestados laboran en instituciones educativas ubicadas dentro de la provincia del Cañar, solamente una encuestada indicó que al momento no se encuentra realizando actividades laborales de ninguna índole.

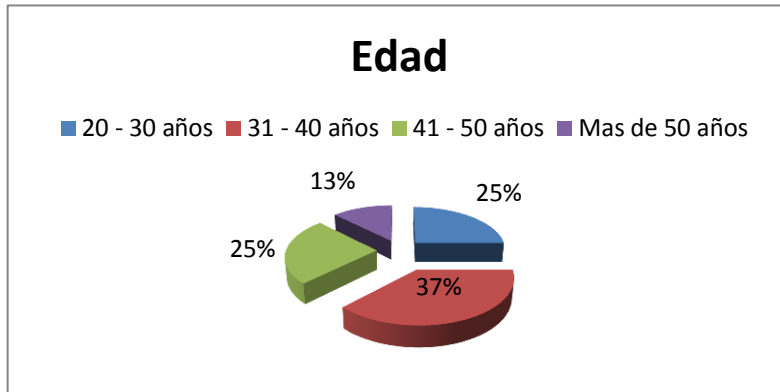
##### 3.1.1.2 Tabla Nº 2: Edad

Edad	Frecuencia	%
20 - 30 años	2	25
31 - 40 años	3	37,5
41 - 50 años	2	25
Más de 50 años	1	12,5
TOTAL	8	100

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 1



Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede evidenciar que la mayor parte de titulados oscilan entre los 31 – 40 años los que corresponde al 37%, el 25% están en el grupo de las edades entre 20 – 30 años, otro 25 % concierne a investigados que están entre los 41- 50 años, y solo el 13 % de estos tienen más de 50 años.

3.1.1.3 Tabla N° 3: Sexo

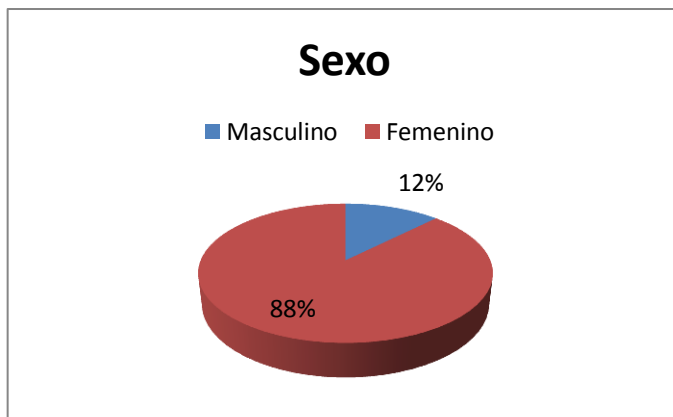
P4

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

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 2



Según Chávez y Bernal (2005), existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente entre mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y pobres, sin embargo en el ámbito de la educación y basándonos en el resultado de las encuestas se puede notar claramente que el 88% de investigados pertenecen al género femenino lo que implica que en nuestro país el mayor porcentaje de integrantes de las filas magisteriales son del género femenino.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados.

#### 3.1.2.1 Tabla Nº 4: Sostenimiento del colegio donde realizaron los estudios de bachillerato.

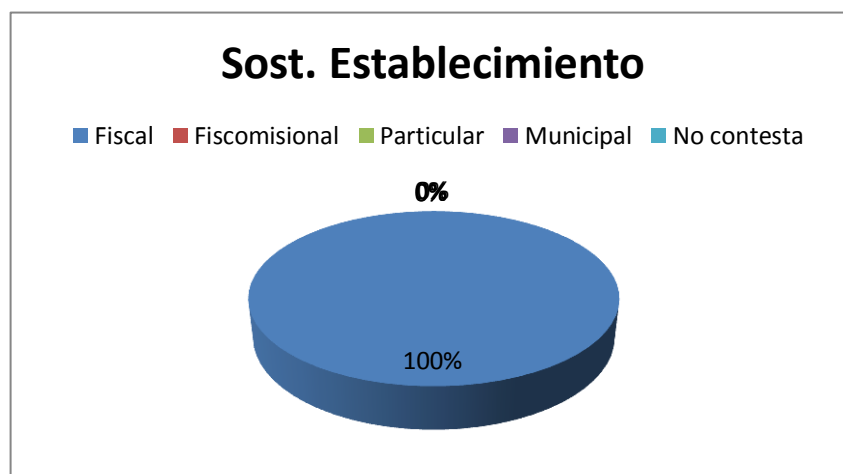
P5.1

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

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

#### Gráfico Nº 3



La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 26 determina que la educación es un derecho de todas las personas, señala la obligatoriedad que tiene el estado de garantizar

educación a nuestro pueblo, la educación se convierte en una garantía para el buen vivir para ello la sociedad en su conjunto está obligada a aportar en este proceso, tomando en consideración lo antes señalado se puede evidenciar que el 100% de los titulados durante su bachillerato acudieron a una institución fiscal.

### 3.1.2.2 Tabla N° 5: Tipo de educación recibida durante el bachillerato.

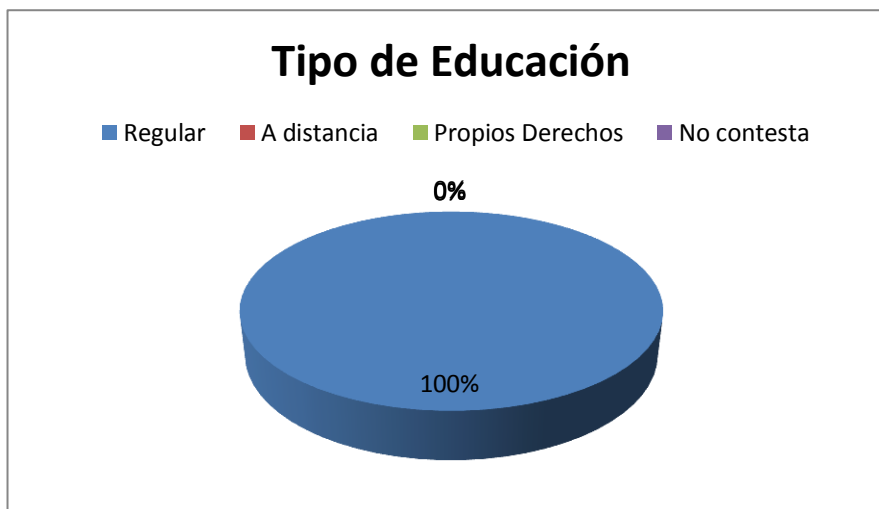
**P5.2**

Opción	Frecuencia	%
<b>Regular</b>	8	100
<b>A distancia</b>	0	0
<b>Propios Derechos</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	8	100

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

### Gráfico N° 4



Según la información proporcionada por los encuestados se puede evidenciar que el 100% de éstos recibieron un tipo de educación regular durante su bachillerato.

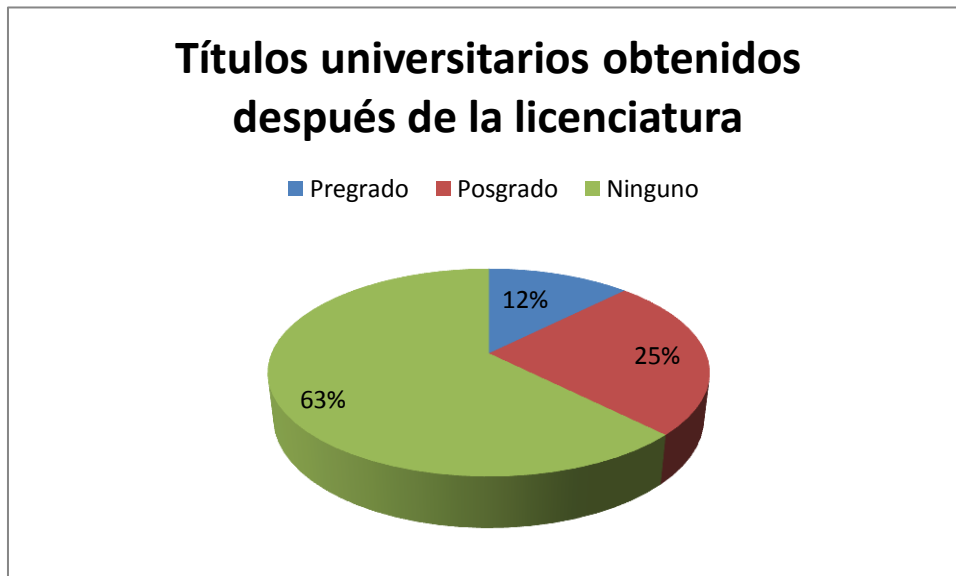
### 3.1.2.3 Tabla N° 6: Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

P6			
Opción	Nº	Frecuencia	%
Pregrado	2	1	12,5%
Posgrado	4	2	25,0%
Ninguno		5	62,5%
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>100%</b>

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

### Gráfico N° 5



Según la UNESCO la calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad. Sin embargo, en la información obtenida se puede notar que existe cierta conformidad con los docentes titulados, pues únicamente el 25% de los encuestados continuaron con su formación académica uno de los ocho encuestados obtuvo dos títulos de pregrado adicionales y una persona, consiguió tres posgrados, que se suman a la licenciatura obtenida en la UTP.

### 3.1.3 Características laborales del titulado de 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.

La información recopilada permite evidenciar que la formación universitaria ha dado sus frutos, pues, de todos los encuestados apenas uno al momento no se encuentra ejerciendo su profesión, lo venía haciendo en forma de contrato pero éste expiró, los demás laboran en el campo ocupacional para el cual se prepararon, la gran mayoría pertenecen al magisterio fiscal, es decir poseen una partida presupuestaria. El tiempo que vienen laborando en el ámbito educativo es superior a los cinco años, lo que da a entender que los titulados una vez que obtuvieron su título incursionaron en la vida laboral, otros en cambio ya lo venían haciendo y su titulación forma parte de la profesionalización y superación personal que los nuevos cánones de la educación nacional así lo exige.

#### 3.1.3.2 Tabla Nº 7: Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

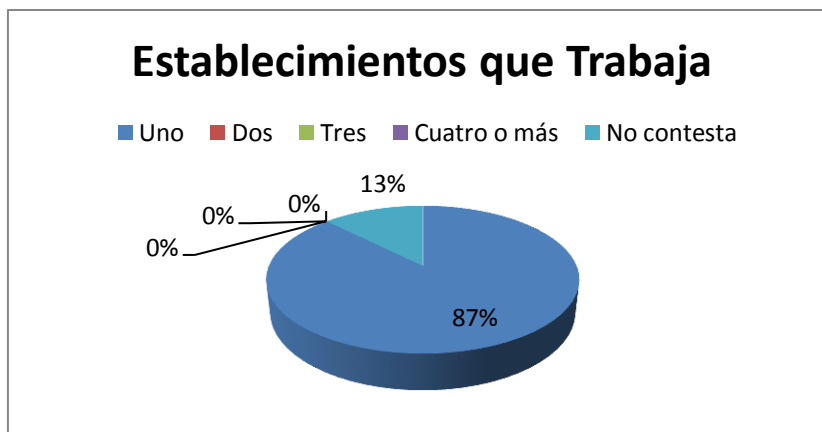
P12

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

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

#### Gráfico Nº 6





De acuerdo a la Constitución de la Republica, en el Art. 230 dice que: En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:

“Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita”.

Por esta razón los docentes encuestados que se encuentran laborando en instituciones del sector público y que corresponde al 87% afirman que únicamente laboran en una institución, el 13% restante no labora.

### 3.1.3.3 Tabla Nº 8: Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

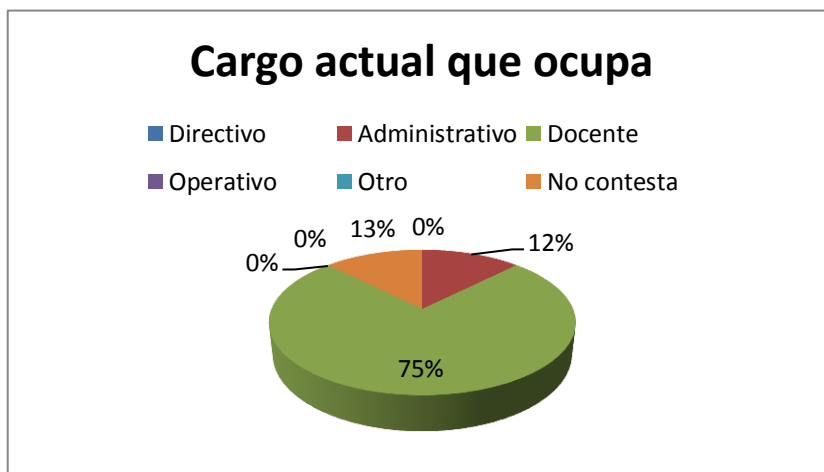
P13

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

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

### Gráfico Nº 7



De acuerdo a los datos proporcionados, el 75% de encuestados se encuentra ocupa un cargo como docente en la institución en donde labora, 12% pertenece a un cargo administrativo, y el 13% no contesta, puesto que, no trabaja en ningún establecimiento educativo.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

#### 3.1.3.4.1 Tabla N° 9: Tipo de contrato laboral

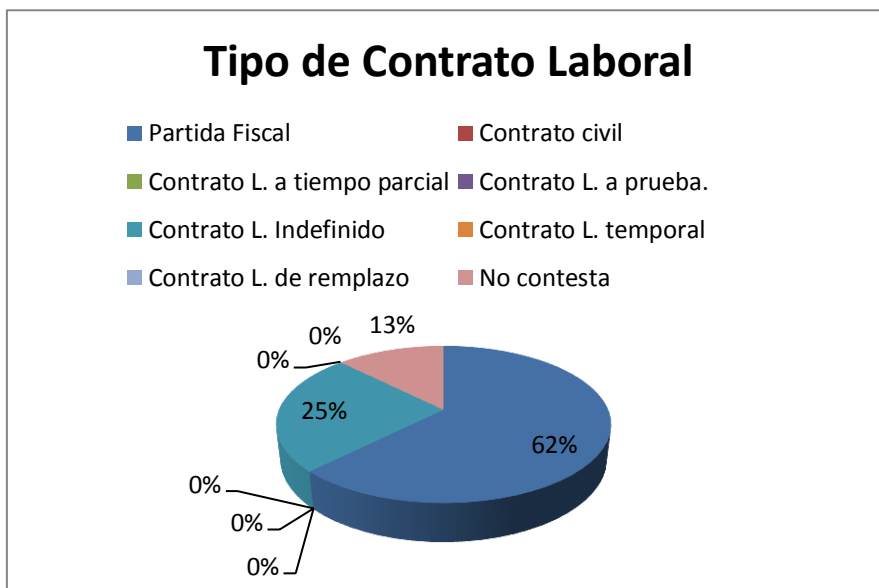
P15.1

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	5	62,5
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	25
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	1	12,5
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100</b>

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

#### Gráfico N° 8



**La Constitución de la República en el Art. 35, señala:** El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y as de su familia. Con estos fundamentos, vemos que el 62% de los titulados gozan de una Partida Fiscal, el 32% se encuentra laborando bajo un contrato indefinido y el 13% por el hecho de no trabajar, no contesta esta pregunta.

### 3.1.3.4.2 Tabla N° 10: Sostenimiento del establecimiento

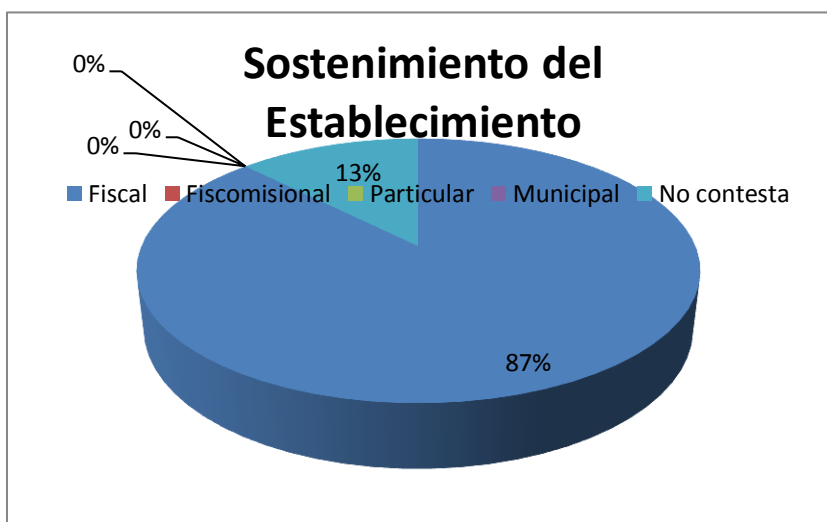
P15.2

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

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

### Gráfico N° 9



Todos los encuestados que al momento se encuentran laborando, es decir, el 87% pertenece a una institución fiscal, el 13% restante no cuenta con un empleo.

### **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.**

El mercado laboral demanda profesionales preparados científicamente y técnicamente, pero mejor preparados en sus actitudes, y por lo tanto, en sus comportamientos en el ámbito laboral. Los profesionales y sus directivos insisten en el aumento de la importancia concedida desde el mercado laboral en estos aspectos. Esto no quiere decir que disminuya la exigencia de estar preparados académicamente, sino que la exigencia de tener unas actitudes adecuadas para el desarrollo de su carrera profesional ha incrementado y su importancia es relativa con respecto a los conocimientos. Los titulados y sus empleadores coinciden en que, esta sociedad industrializada y globalizada, requiere profesionales en todo el sentido de la palabra, es decir científicamente preparados pero además de esto con un indiscutible don de gente más aún si la labor que se va a desempeñar involucra niños, niñas y jóvenes a quienes se los tiene que moldear y preparar para afrontar los retos y exigencias de la sociedad.

#### **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.**

Lonergan (1993) afirma que la educación implica hacer operante una determinada concepción del ser humano y del mundo, implica la puesta en práctica permanente y cada vez más profunda de un proyecto de humanidad.

Los titulados con trabajo en la actualidad expresan que existe cierto acuerdo en las competencias que prioritariamente les son requeridas en su puesto de trabajo (capacidad de llegar al alumno, capacidad de usar el tiempo y los recursos en forma efectiva, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de emplear las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, pensamiento analítico y dominio de su área o disciplina).

En opinión de los titulados y sus empleadores, educar necesariamente implica una serie de competencias que permitirán el desarrollo del ser humano, entendido como la realización de todas las potencialidades de cada persona. Esto quiere decir que la educación va más allá de la transmisión de conocimientos y entra en el mundo de las habilidades para hacer y pensar, y de los valores para decidir y vivir. Los encuestados señalan que todo profesional

de la educación debe pretender fomentar la actuación, mediante la cual cada los niños, niñas, jóvenes y señoritas vayan construyendo día a día un futuro próspero.

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

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

Según Coolahan (2002), cuando la sociedad experimenta un cambio profundo y acelerado, surgen presiones particulares para mejorar el ajuste entre el sistema educativo y estas cambiantes necesidades sociales. La profesión docente es un agente mediador clave para una sociedad que intenta hacer frente al cambio y a la agitación. Pero la profesión docente necesita contar con las habilidades, el conocimiento y la formación para lidiar con los muchos cambios y desafíos futuros. Para conservar la confianza de la sociedad, la profesión docente debe adaptarse mucho para actuar de forma constructiva dentro de una sociedad que evoluciona rápidamente.

La Licenciatura en Ciencias de la Educación mención Educación Básica permite incursionar en diversos cargos dentro del mundo laboral de la educación, así podemos mencionar algunas alternativas viables que el profesor puede optar al momento de ejercer su profesión; cargos tales como: docentes de educación básica, bachillerato o universidad, tutores, consultores o supervisores educativos, investigadores educativos, entre otras son las opciones laborales de un Licenciado en Educación.

De acuerdo con la información recabada, y según la opinión de los encuestados los éstos señalan que existe factibilidad de conseguir un empleo con mayores opciones que otros, de esta manera se puede mencionar que mayor opción de trabajo, es el de Docente de Educación Básica pues el 62% de los encuestados manifiestan que es la opción más probable de obtenerla al momento de incursionar en el mundo laboral.

Por otra parte, el 50% de investigados, manifiestan que obtener un Cargo Burocrático, es la opción menos viable, que existen pocas probabilidades de obtener un puesto de trabajo en este ámbito.

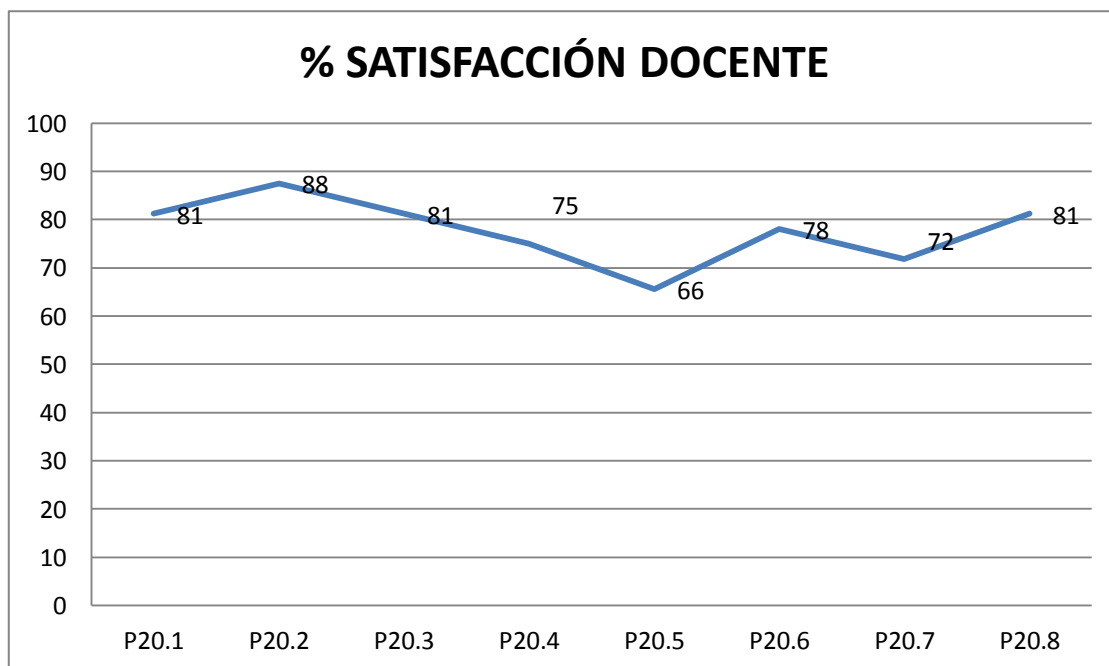
### 3.4 Tabla N° 10: Satisfacción docente

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
# Pregunta	Pro.	%
P20.1	3	81
P20.2	4	88
P20.3	3	81
P20.4	3	75
P20.5	3	66
P20.6	3	78
P20.7	3	72
P20.8	3	81

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

### Gráfico N° 9



Según Zubieta y Susinos (1991), las diversas dimensiones o factores que influyen en la Satisfacción Laboral Docente son muy importantes para el estudio del constructo. Ejemplo de ello son el salario, la relación con los compañeros de trabajo, la satisfacción con la tarea, etc.

A partir de esto se puede apreciar que los titulados encuestados se encuentran entre el 80% al 90% satisfechos con la labor que realizan y lo que la profesión les ha brindado en el

aspecto personal, en lo único que no se enteramente satisfechos pues presenta un porcentaje del 66% de satisfacción es en la relación entre las actividades que realiza como docente y el salario que percibe.

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

#### 3.5.1 Aspectos metodológicos didácticos que realiza el titulado.

Tabla N° 11: Empleador

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	89	4	93	4	89
P2	3	86	3	86	3	79
P3	4	89	4	89	4	89
P4	3	79	4	93	3	86
P5	3	79	3	82	3	82
P6	3	75	3	82	3	82
P7	4	93	4	96	3	86
P8	3	86	4	89	3	86
P9	3	82	4	89	3	86
P10	3	79	4	93	4	89
P11	4	89	4	93	4	89
P12	3	79	3	75	3	79
P13	3	75	4	89	3	86
P14	3	86	4	89	4	89
P15	3	75	3	82	3	82
P16	3	86	4	89	3	86
P17	3	82	3	86	3	82
P18	3	68	3	71	3	71

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 10

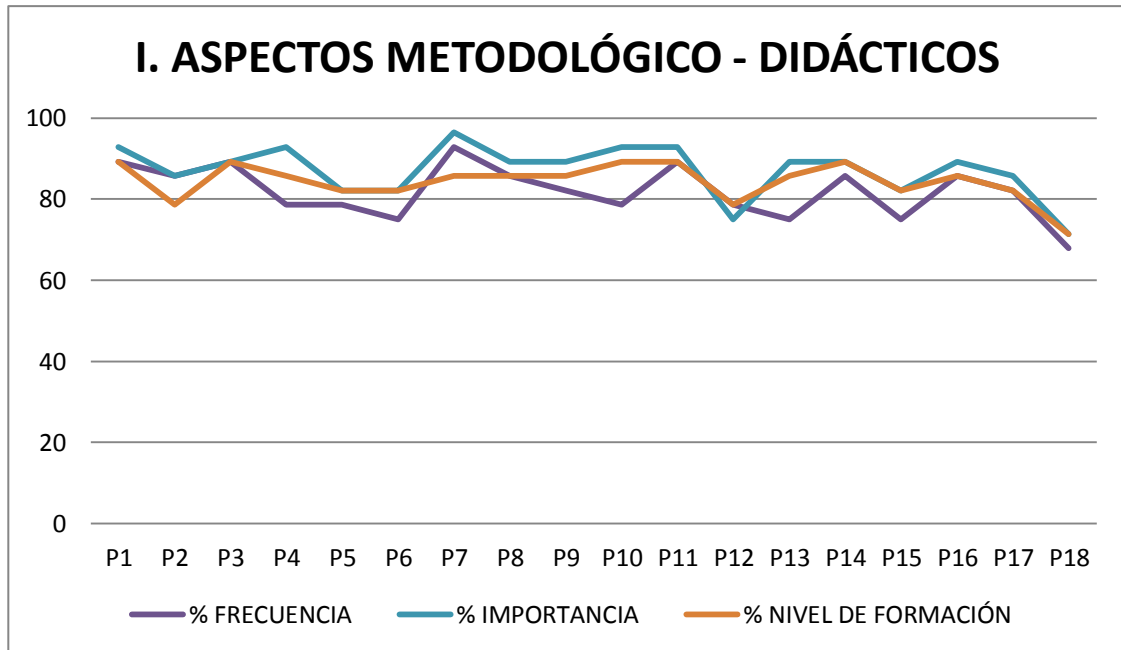


Tabla N° 12: Titulado

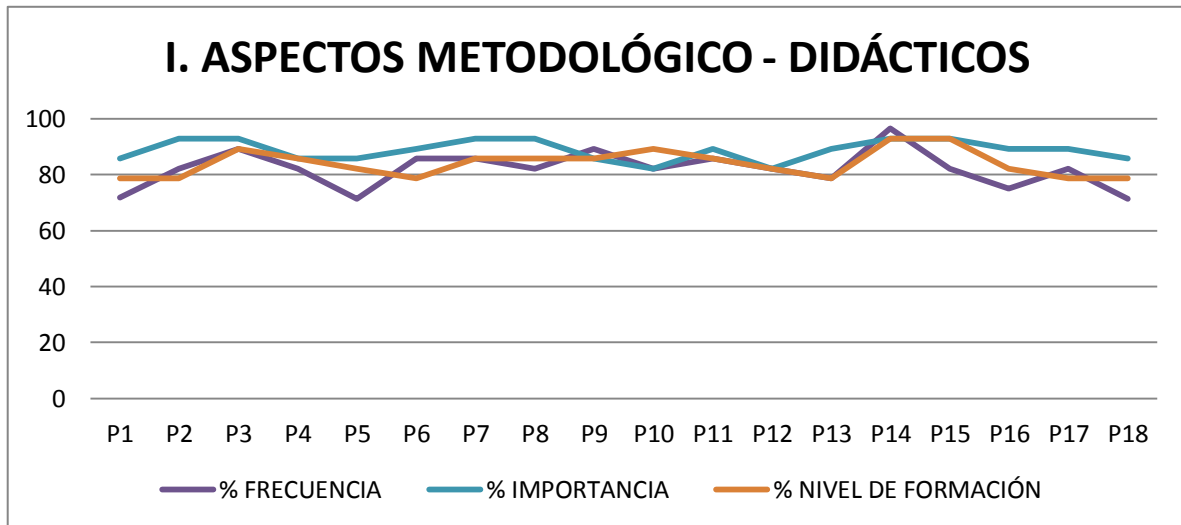
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	72	3	86	3	79
P2	3	82	4	93	3	79
P3	4	89	4	93	4	89
P4	3	82	3	86	3	86
P5	3	71	3	86	3	82
P6	3	86	4	89	3	79
P7	3	86	4	93	3	86
P8	3	82	4	93	3	86
P9	4	89	3	86	3	86
P10	3	82	3	82	4	89
P11	3	86	4	89	3	86
P12	3	82	3	82	3	82
P13	3	79	4	89	3	79
P14	4	96	4	93	4	93
P15	3	82	4	93	4	93
P16	3	75	4	89	3	82
P17	3	82	4	89	3	79
P18	3	71	3	86	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados



Gráfico Nº 11



De acuerdo con las teorías del aprendizaje significativo, no es posible la percepción del alumno como receptor de la enseñanza. De esta forma el rol del mismo pasa a ser la de sujeto pasivo a sujeto activo, protagonista de la misma.

Beltrán (Muñoz, 2003) define al aprendizaje significativo como un aprendizaje cognitivo, porque requiere conocimiento que debe ser comprendido, un aprendizaje socialmente mediado, y un aprendizaje activo, no hay aprendizaje si el individuo no se implica activamente.

Es en este sentido en que se define la metodología a emplear como activa y participativa. El alumno, para que se produzca un aprendizaje significativo, debe relacionar e integrar sustancialmente los contenidos a o materiales nuevos con los que ya posee. La condición de partícipe de la enseñanza le va a procurar la suficiente motivación para cumplir con una de las condiciones del aprendizaje significativo, una actitud favorable.

Con los resultados obtenidos se puede apreciar que en el ámbito metodológico se cumplen con bastante frecuencia, tomando en consideración también que en tareas como la planificación de contenidos teóricos y la organización de espacios en el aula son aspectos esenciales en la labor educativa y a las que se debe prestar mayor atención ya que se nota un cierto declive en cuanto al porcentaje de realización entre los encuestados.

Otro aspecto a considerar es la falta de conocimiento y aplicación de las TIC's como recurso didáctico, algo que es muy importante en la actualidad sobre todo cuando la tecnología es de suma trascendencia en las actividades diarias del ser humano.

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

Tabla N° 13: Empleador

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	64	3	75	3	75
P20	3	82	3	82	3	86
P21	3	82	3	82	3	82
P22	3	75	3	82	3	82

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 12

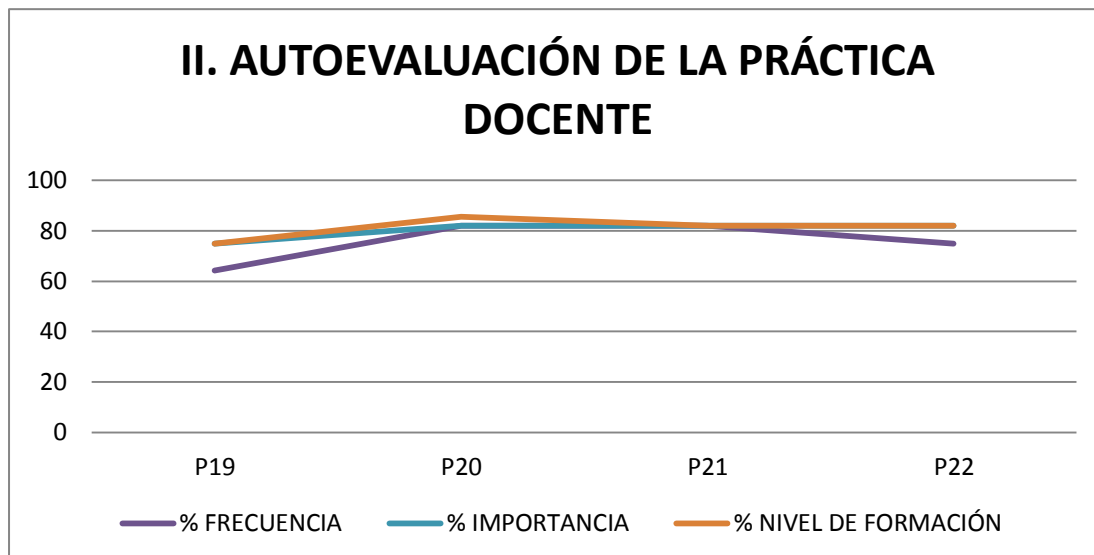


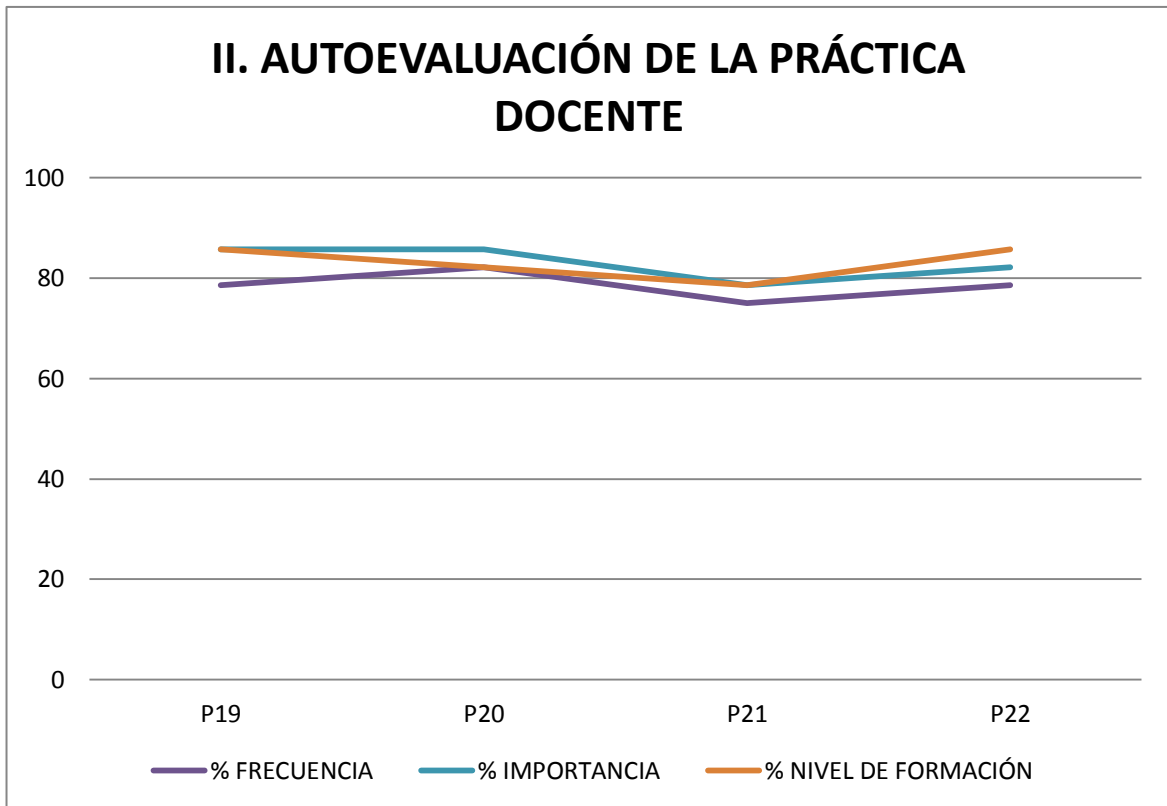
Tabla N° 14: Titulado

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	79	3	86	3	86
P20	3	82	3	86	3	82
P21	3	75	3	79	3	79
P22	3	79	3	82	3	86

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico Nº 13



Santos Guerra dice que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza.

Se puede observar que el titulado encuestado con una frecuencia considerable se está autoevaluando, realiza análisis críticos de su labor, de los procesos y los resultados, pues cumple y le da una importancia a esta actividad en un porcentaje de alrededor del 80%.

Por lo tanto, la autoevaluación demanda el compromiso de los docentes, el equipo de conducción y de la institución en general y tal compromiso deberá promover que toda práctica acreciente los pilares fuertes de cada uno y ajuste aquellos puntos que se hallan debilitados.

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

Tabla N° 15: Empleador

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	61	3	68	3	71
P24	3	68	3	82	3	75
P25	3	64	3	71	3	68
P26	3	68	3	79	3	75
P27	3	75	3	79	3	75
P28	3	68	3	79	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 14

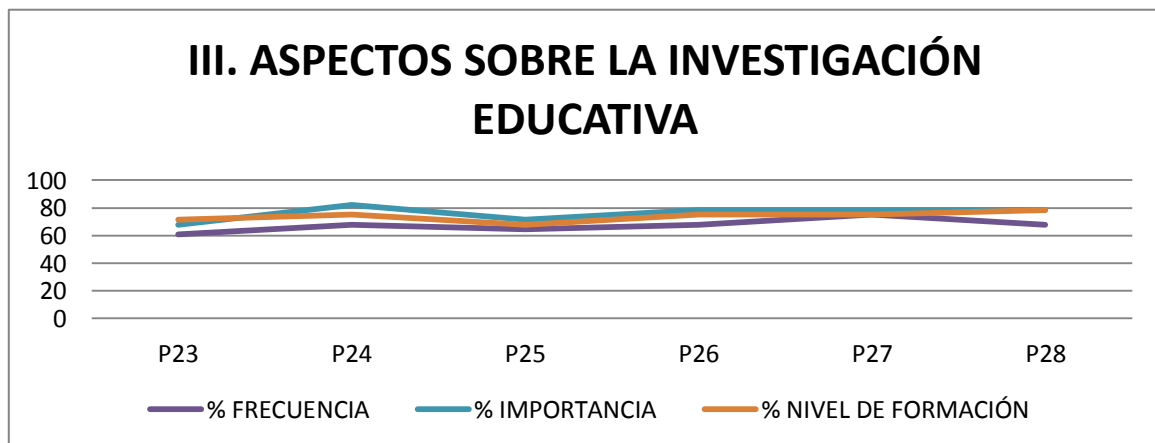


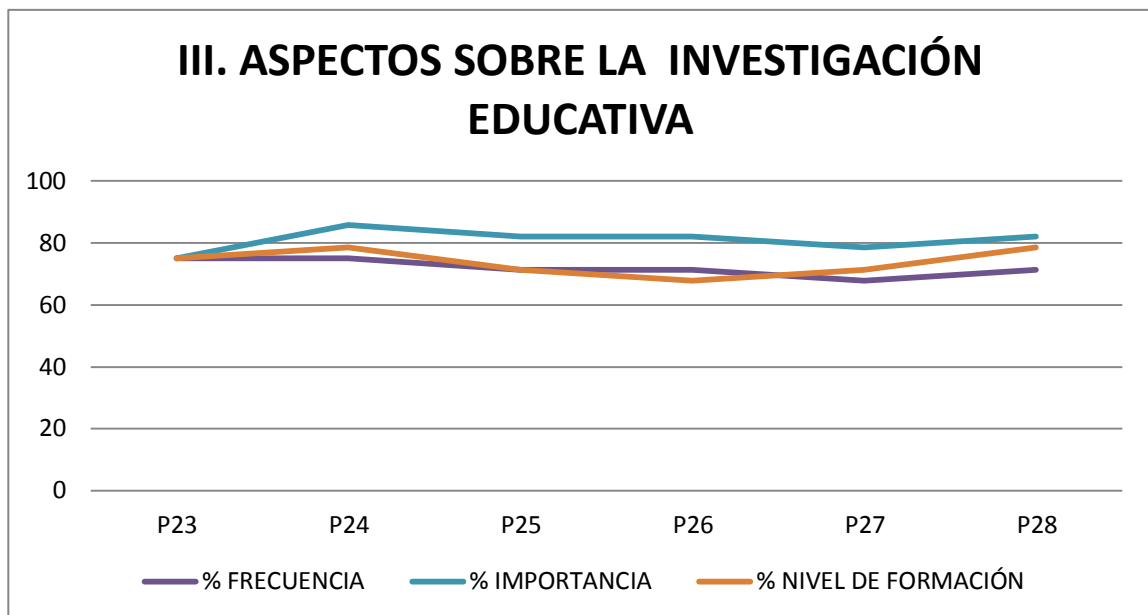
Tabla N° 16: Titulado

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	75	3	75	3	75
P24	3	75	3	86	3	79
P25	3	71	3	82	3	71
P26	3	71	3	82	3	68
P27	3	68	3	79	3	71
P28	3	71	3	82	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico Nº 15



La investigación en educación y pedagogía tiene dos impactos centrales, por una parte, permite producir conocimiento sobre la educación, al estudiar problemas, tales como los relacionados con la educabilidad del ser humano o los relacionados con la enseñanza de cada una de las ciencias y las disciplinas y en segundo lugar, propicia las condiciones necesarias para la formación de los propios docentes como investigadores y ello indudablemente es una condición básica para formar a los estudiantes en el ambiente de la investigación y el desarrollo científico.

Tomando en consideración estas apreciaciones, se nota que es un aspecto en el que los docentes titulados deben mejorar, pues se notan porcentajes bajos que evidencian la poca realización importancia que le dan a la implementación de proyectos educativos.

Por eso es imperativo tomar decisiones orientadas y soportadas en rigurosos procesos de investigación en educación en todas sus modalidades y niveles, para lograr la formación idónea de nuestra población.

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

Tabla N° 17: Empleador

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	86	4	89	3	86
P30	4	89	3	82	3	82
P31	3	86	3	82	3	82
P32	3	71	3	75	3	82
P33	3	79	3	86	3	82
P34	3	68	3	71	3	79
P35	3	86	3	82	4	89
P36	3	79	3	82	3	82
P37	3	79	3	86	3	82
P38	3	82	4	89	3	86

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 16

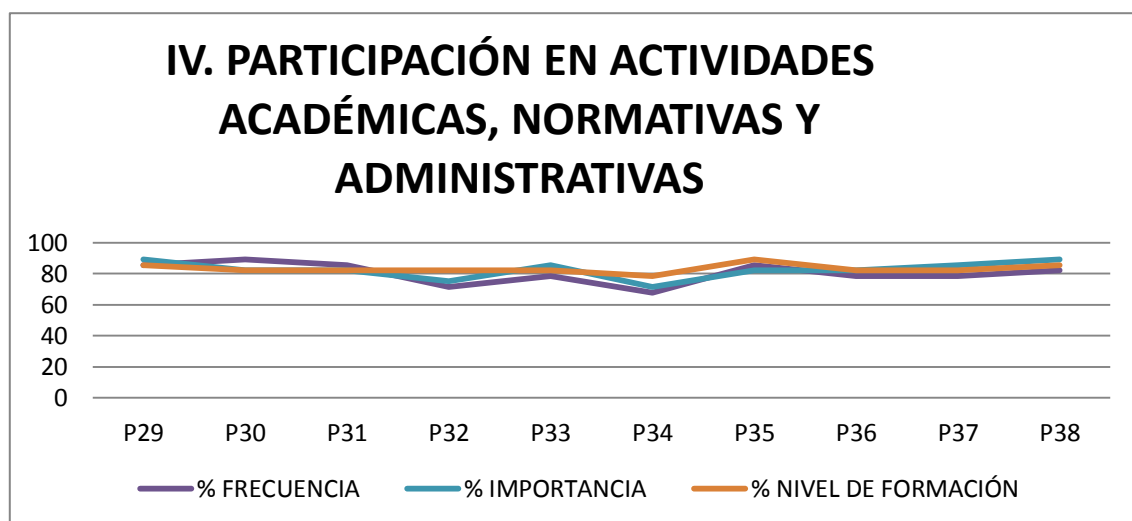


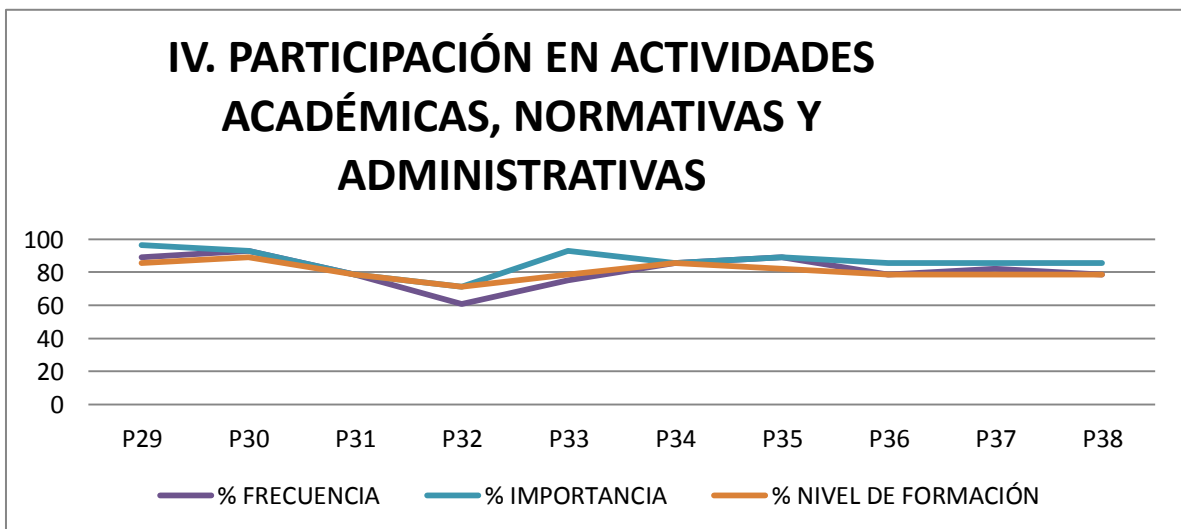
Tabla N° 18: Titulado

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	89	4	96	3	86
P30	4	93	4	93	4	89
P31	3	79	3	79	3	79
P32	2	61	3	71	3	71
P33	3	75	4	93	3	79
P34	3	86	3	86	3	86
P35	4	89	4	89	3	82
P36	3	79	3	86	3	79
P37	3	82	3	86	3	79
P38	3	79	3	86	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 17



Lara (1994), expone: "el control administrativo está enmarcado en patrones tradicionales, recursos humanos incapacitados (directores y supervisores), la mayoría del personal gerencial no conoce a fondo los principios del proyecto de Educación Básica".

En cuanto a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas de los titulados encuestados se puede observar que existe el conocimiento de la Ley y sus reglamentos, la participación y acción en la organización del establecimiento educativos es

algo en lo que si trabajan los docentes, pero, se evidencia niveles muy bajos en lo que se refiere al ejercicio de una función administrativa. Esto da a notar claramente, la ausencia en el país de una política coherente en materia de gerencia educativa que permita la formación de dirigentes y la actualización permanente de los profesionales quienes deben ejercer influencia significativa sobre los educadores a fin de lograr que se desempeñen eficiente y eficazmente en sus roles técnico – pedagógicos - administrativos y se alcancen las metas educativas.

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

Tabla N° 19: Empleador

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	86	4	89	3	86
P40	3	79	3	79	3	75
P41	3	82	3	82	3	82
P42	3	79	3	86	3	79
P43	3	79	3	86	3	86
P44	3	71	3	86	3	82
P45	3	82	3	82	3	82
P46	4	89	4	89	3	86
P47	4	93	4	89	4	89
P48	3	68	3	75	3	71

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 18

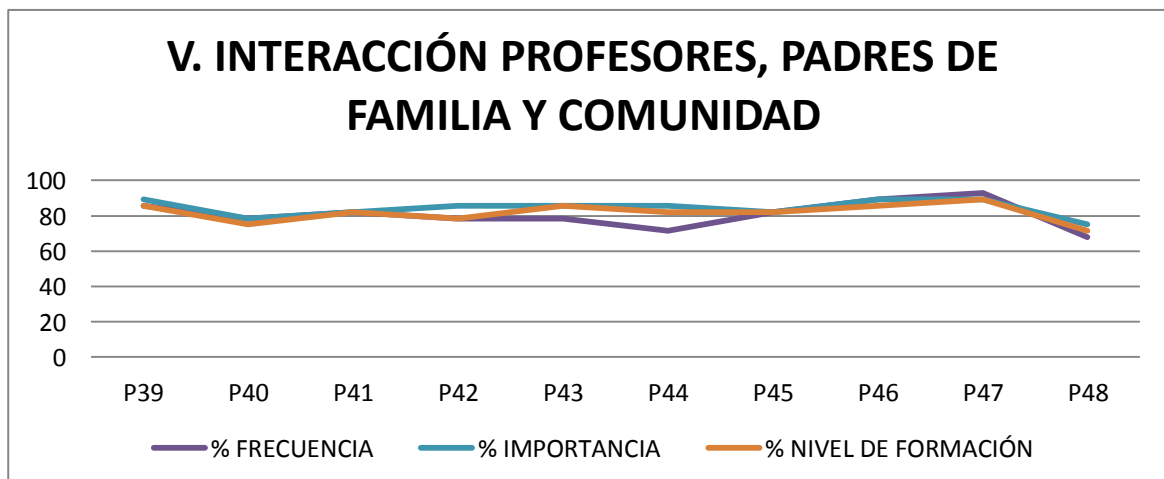




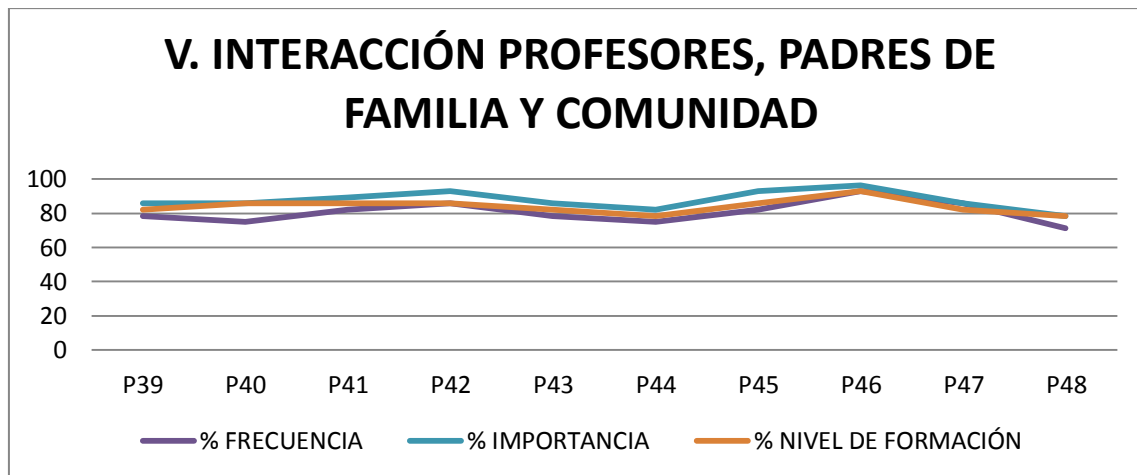
Tabla N° 20: Titulado

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	79	3	86	3	82
P40	3	75	3	86	3	86
P41	3	82	4	89	3	86
P42	3	86	4	93	3	86
P43	3	79	3	86	3	82
P44	3	75	3	82	3	79
P45	3	82	4	93	3	86
P46	4	93	4	96	4	93
P47	3	86	3	86	3	82
P48	3	71	3	79	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 19



La escuela, como centro para la formación integral de niños, adolescente y jóvenes, debe aprovechar toda la influencia cultural que aporta la comunidad y dentro de esta la familia debe crear ese clima de relaciones naturales de trabajo, sustentando en una plataforma científica que coadyuve a que la labor que realiza permita una mejor preparación del niño ya que esta desarrolla la primera socialización del niño y es allí donde adquiere la información esencial para incorporarse al mundo de relaciones sociales, aprende hábitos, para enfrentar medio. Sin embargo, y con estos antecedentes se puede evidenciar que este aspecto también existen ciertas debilidades sobre todo en lo que se refiere al conocimiento del entorno en el que el docente se desenvuelve, así como también en la formación a padres,

ya que no se realizan tutorías en los que se los involucre, con el objetivo de capacitarlos en las diferentes áreas con la finalidad de que puedan brindar apoyo académico adecuado en los hogares, existen porcentajes bajos en la realización de estas actividades. Por esta razón, el profesor debe incidir constantemente sobre la familia y la comunidad, ya que si los padres aprecian que este se interesa porque sus hijos aprendan, mejoren su conducta, no falten a clases y qué sucede de forma inmediata cuando esto ocurre, que brinda su ayuda y busca alternativas para poder resolver cualquier situación. Cuando el profesor logra depositar ese interés, los padres se preocupan porque sus hijos no se rezaguen, no presenten problemas y no cometan indisciplinas.

Toda la labor está dirigida a un objetivo final. La enseñanza y la educación niños, niñas y adolescentes en lo que debe participar la sociedad y la familia como núcleo fundamental, estos esfuerzos permitirán preparar a los adolescentes y jóvenes para la sociedad y para el disfrute del bienestar personal que le proporciona esta.

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

**Tabla N° 21: Empleador**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	75	3	79	3	75
P50	3	82	3	86	3	79
P51	3	86	4	93	3	86
P52	3	75	3	82	3	79
P53	3	79	3	82	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

**Gráfico N° 20**

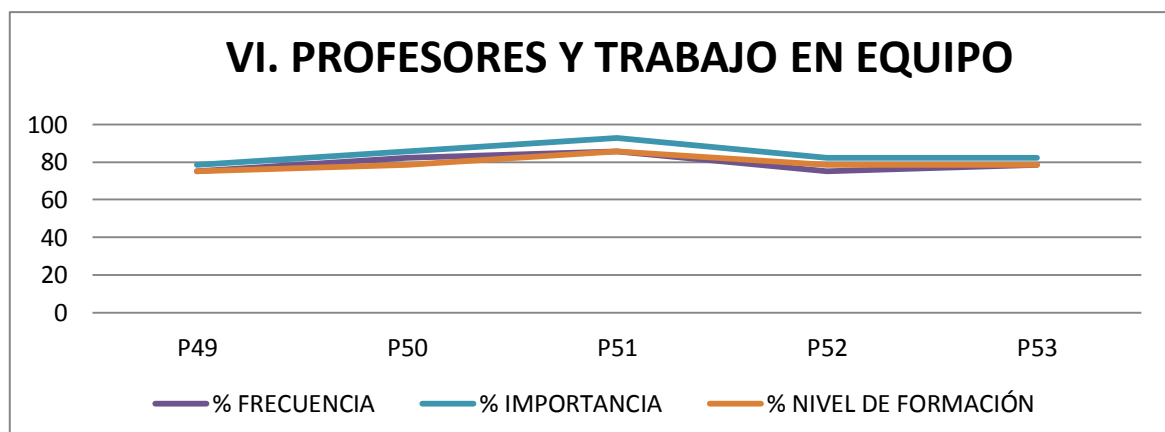


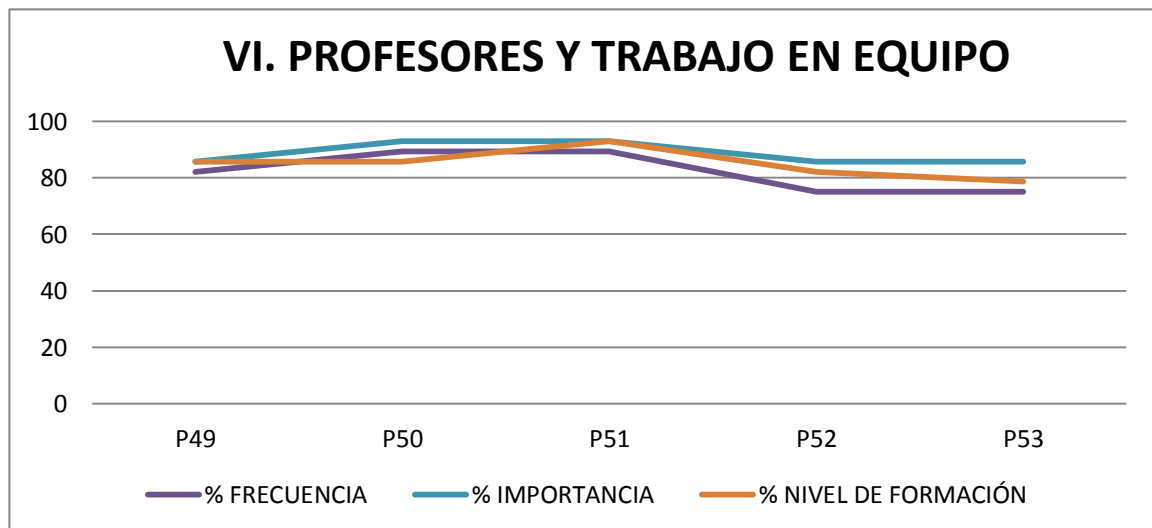
Tabla N° 22: Titulado

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	3	82	3	86	3	86
P50	4	89	4	93	3	86
P51	4	89	4	93	4	93
P52	3	75	3	86	3	82
P53	3	75	3	86	3	79

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 21



La idea y la necesidad, del trabajo entre docentes que comparten la educación de un contingente de estudiantes en el mismo establecimiento escolar, basado en la colaboración, se justifica por varios motivos. La acción colectiva suele ser más efectiva y eficaz que la acción individual mediante la colaboración parece más factible mejorar las ayudas pedagógicas que proporcionamos a nuestros estudiantes, ofrecer una oferta educativa más completa y una educación más justa, la colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios y proporcionar a los docentes la educación de calidad que, sin duda, merecen.

Bajo estas consideraciones, y con los resultados de las encuestas se puede notar claramente que los investigados están cumpliendo con estas tareas con una frecuencia razonable y prestándole la debida importancia pues los porcentajes rodean el 80%.

El currículo que se desarrolla en nuestro país recoge con claridad el encargo que tienen los enseñantes de capacitar a sus alumnos para esas tareas. Como consecuencia, si los profesores no dan ejemplo de trabajo colaborativo mediante prácticas basadas en el trabajo en común, la coordinación y la ayuda mutua, difícilmente podrán ser creíbles y conseguir las capacidades que, en ese sentido, se pretende en los educandos.

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

**Tabla N° 23: Empleador**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	93	3	82
P55	3	75	3	82	3	75
P56	3	75	3	82	3	71
P57	3	75	3	75	3	75
P58	2	61	3	68	2	57

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

**Gráfico N° 22**

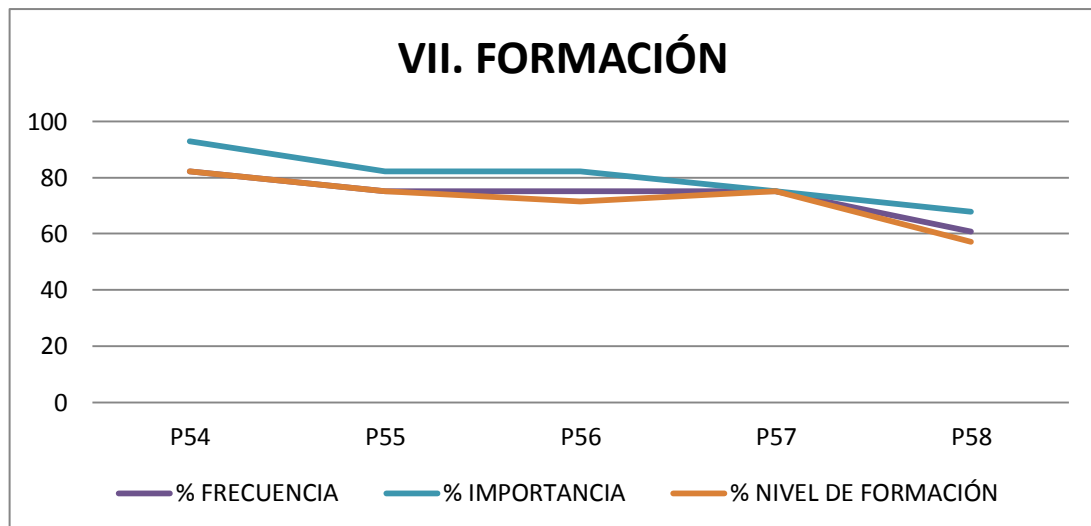


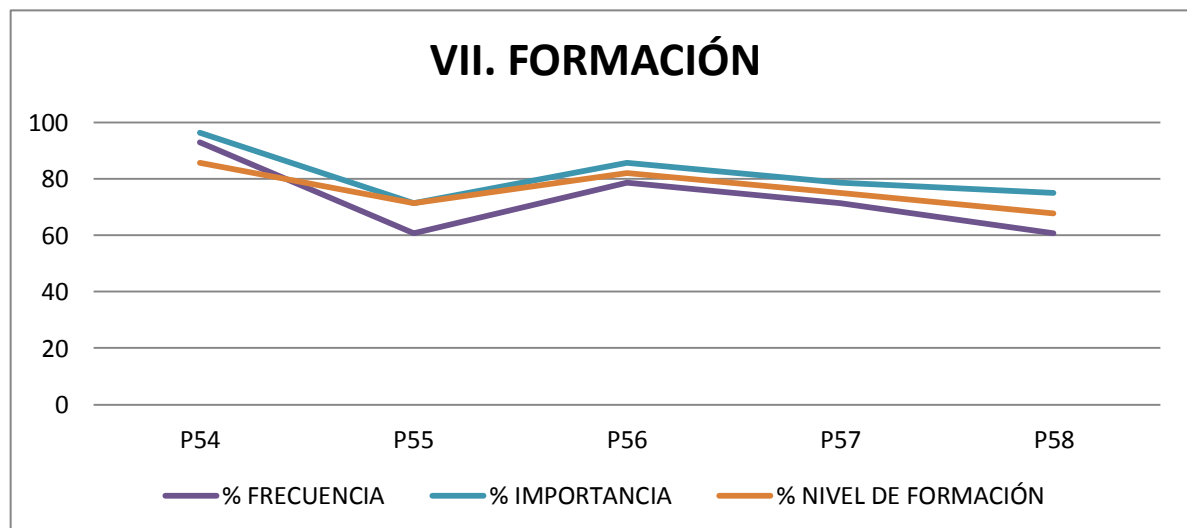
Tabla N° 24: Titulado

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	93	4	96	3	86
P55	2	61	3	71	3	71
P56	3	79	3	86	3	82
P57	3	71	3	79	3	75
P58	2	61	3	75	3	68

Autor: Prof. Paúl Ludizaca Carangui

Fuente: Encuesta dirigida los titulados

Gráfico N° 23



Desde el año 2008, el SiProfe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

El SÍPROFE se desarrolla en una compleja trama de contextos, micros y macro, semejantes a “círculos concéntricos de influencia” (Van Dijk, 2010), tanto el contexto histórico político del país como el estado del desarrollo profesional docente que dan origen al programa, pero también las visiones y sentidos que dan a sus experiencias los involucrados en el contexto en el que han sucedido (Vasilachis de Gialdino, 2006)

En el año 2010, 108 000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del MinEduc es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

Con estos antecedentes se puede notar claramente porque de un porcentaje bajo en lo que se refiere a la asistencia a cursos formación o actualización dictados por instituciones ajenas al Ministerio de Educación, los docentes participan en capacitaciones organizadas por este organismo, sin embargo, existe una poca participación en cursos o capacitaciones relacionados con el aprendizaje de una segunda lengua algo de vital importancia y en lo que se debe trabajar.

## **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 CONCLUSIONES

Una vez estratificados los datos investigados y procesados, puedo remitir las siguientes conclusiones:

- ❖ El título obtenido en la Universidad Particular de Loja ha sido el pilar fundamental para que los profesionales aquí titulados puedan desempeñarse en la profesión para la cual fueron preparados.
- ❖ La situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se la puede calificar como buena, pues la mayoría de los profesionales se encuentran laborando en el campo ocupacional para el que se prepararon algunos ya con nombramiento fiscal y otros en calidad de contrato, pero, se desempeñan como profesionales de la educación.
- ❖ Tanto los titulados como los empleadores coinciden en que el ejercicio de su labor al frente de niños y jóvenes estudiantes requiere de una formación universitaria acorde a las exigencias de una sociedad industrializada y globalizada actual, la preparación debe ser permanente, sin embargo existe cierto conformismo, pues, un mínimo porcentaje de investigados, optaron por continuar estudios de profesionalización o se preocuparon por obtener un título de cuarto nivel.
- ❖ Se ha podido evidenciar ciertas necesidades de formación o preparación en los titulado, tomando en consideración de que los docentes no poseen las suficientes competencias lingüísticas en el idioma de inglés, así como también en el manejo adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), herramientas de suma importancia que pueden ser utilizados como recursos didácticos o como instrumentos de ayuda para facilitar la labor del profesorado.
- ❖ Otro aspecto que se lo puede considera como una debilidad dentro del grupo de titulados investigados, es la falta de implementación de proyectos investigativos, programas o acciones innovadoras adaptados al contexto en el que se desenvuelven que vinculen a la comunidad con el quehacer educativo y que sirvan como medio para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ❖ El trabajo conjunto entre todos los miembros de la comunidad educativa puede ser de vital importancia al momento de la consecución de objetivos educativos, los padres, madres y/o representantes se convierten en los segundos educadores, pero



cuando estos no están lo suficientemente preparados no pueden ser un apoyo para sus hijos, según los datos obtenidos, se puede notar que no existen programas de ayuda para los padres, no se ha tomado en consideración la preparación o la formación de los padres o representantes en las diferentes áreas de estudio para que puedan convertirse en tutores en los hogares.

## 4.2 RECOMENDACIONES

Una vez expuestas las conclusiones de esta investigación puedo hacer las siguientes recomendaciones:

- ❖ El docente diariamente debe realizar un autoanálisis crítico, minucioso de su labor, debe evaluar sus competencias y capacidades, detectar sus deficiencias y aplicar los correctivos necesarios y oportunos.
- ❖ Es necesario que el docente nunca de por terminada su formación, la capacitación debe ser permanente, es imprescindible la profesionalización del educador, pues el campo en el que se desenvuelve está en constante evolución y es necesaria la actualización de saberes, metodologías junto con las estrategias, técnicas y recursos a emplear en un salón de clases.
- ❖ El profesional de la educación convertirse en un investigador, con la finalidad de detectar deficiencias en el campo en el que se desenvuelve y procurar la implementación de proyectos investigativos que conlleven a la solución de estos problemas.
- ❖ La familia y el entorno mismo que rodea al estudiante deben constituirse en fuentes de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes, los padres y madres de familia así como los representantes deben estar preparados para colaborar en el proceso de enseñanza, para ello hace falta que el educador cree programas de ayuda pedagógica que nivele los conocimientos de los adultos acorde a los planes y programas de estudio de la actualidad, y a su vez éstos se conviertan en fuente de ayuda en el hogar.
- ❖ La actualización y capacitación permanente van de la mano con el profesional de la educación, es necesario estar al tanto de las innovaciones y cambios que se presentan diariamente en el ámbito educativo, existen áreas en las que hace falta mayor preparación o actualización, así: el aprendizaje de una segunda lengua y la

correcta utilización de la TICs, pueden ser de suma utilidad en el quehacer educativo, pero para ello también el apoyo del ente regulador de la Educación ecuatoriana, es decir, el Ministerio de Educación, este organismo debe ofrecer cursos o talleres relacionados con estos temas, pero sobre todo debe procurar que la mayor parte de profesores acudan a este tipo de capacitaciones.

#### **4. TEMA: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

## 5.1 TEMA DE LA PROPUESTA:

**“Capacitación a los padres, madres de familia y/o representantes de los estudiantes con deficiencias académicas de las instituciones donde laboran los titulados, en temas con mayores dificultades de aprendizaje, para que apoyen a sus hijos, hijas y/o representados y mejoren su rendimiento académico”.**

## 5.2 JUSTIFICACIÓN

Analizados los resultados obtenidos en las encuestas realizados a ocho titulados y siete directivos uno de los problemas detectados es la falta de realización de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objetivo de lograr un apoyo adecuado en el hogar,

Uno de los factores que está relacionado con la capacidad de la escuela para lograr más y mejores resultados de aprendizaje de los alumnos es la participación y la colaboración de los padres. Pero no cualquier tipo de colaboración. Se trata de aquella que la escuela promueve, conduce y organiza para que los padres *sean aliados reales* de los maestros en el desarrollo de acciones educativas, de carácter pedagógico con los alumnos, sus hijos.

Se ha demostrado que la colaboración de los padres con los maestros a propósito de una acción de interés común, la educación de los niños, favorece su desempeño y su rendimiento escolar. Pero tal colaboración ha de ir desde situaciones de participación aislada y fragmentaria hasta una situación concertada y organizada en la que padres y maestros sean socios de una empresa compartida: el aprendizaje de buena calidad.

Pero lograrlo no es una tarea sencilla. Requiere de esfuerzos deliberados e intencionados de ambos grupos de personas.

El objetivo de esta propuesta es que el equipo directivo y docente de las escuelas cuente con elementos de referencia para diseñar e implantar estrategias de comunicación, participación y colaboración de los padres o tutores de los alumnos para involucrarlos de modo activo en los procesos de aprendizaje de sus hijos.

## **5.3 OBJETIVOS**

### **5.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar e implementar de estrategias y comunicación participación y colaboración de los padres tutores de los estudiantes, mediante la creación de una escuela para padres para involucrarlos de modo activo en los procesos de enseñanza- aprendizaje de sus hijos y mejorar su rendimiento académico.

### **5.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❖ Entregar una base de información que aliente una participación decidida y oportuna de los padres, en el aprendizaje de sus hijos en la escuela y el hogar.
  
- ❖ Establecer relaciones positivas entre los padres y el personal docente del establecimiento educativo, en un entorno no amenazante e informal, en el que se conjugue la confianza, el respeto y el trabajo mancomunado.
  
- ❖ Dar una oportunidad para que los padres se involucren plenamente en la educación de sus hijos con el intercambio de información que apoye a los padres en su papel como maestros en el hogar.
  
- ❖ Apoyar el papel de los padres como aprendices, entregando materiales y un espacio donde los padres puedan reunirse con otros padres y con los profesores, para aprender a ayudar en el aprendizaje de los niños en el hogar.

### 5.3 METODOLOGÍA: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

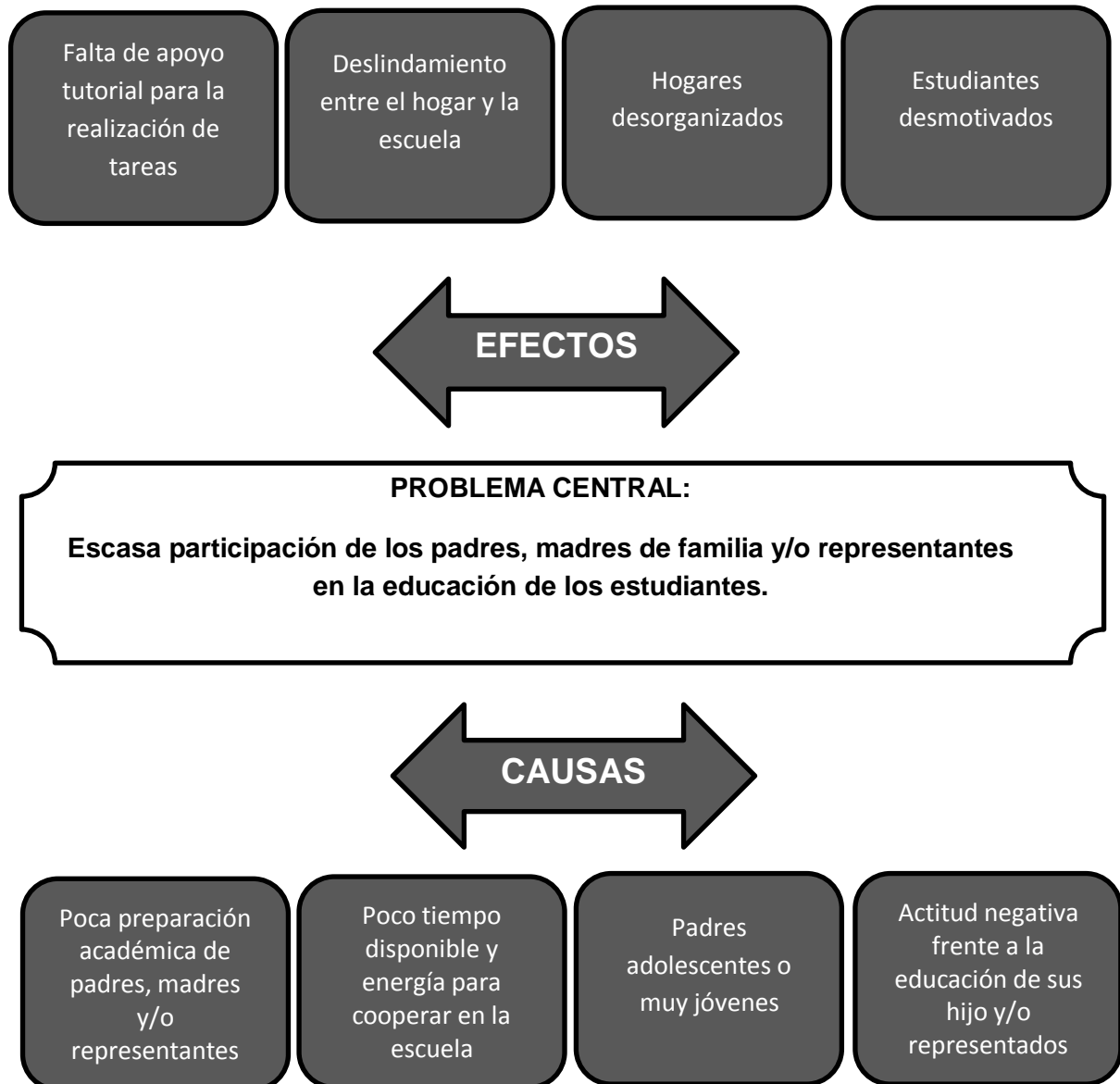
#### 5.3.1 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

GRUPOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca interacción con los padres de familia tanto dentro como fuera de la institución</li> <li>• Desconocimiento de entorno social de los estudiantes</li> <li>• Falta de realización de tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover acciones de vinculación con la comunidad.</li> <li>• Indagar e involucrarse en el medio social del estudiante.</li> <li>• Realizar tutorías en las diferentes áreas de estudio para los padres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de tiempo y actitud negativa de parte de los miembros de la comunidad</li> <li>• Distancias geográficas extensas que impiden llegar a los hogares.</li> <li>• Poco interés de los padres.</li> </ul>
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de gestión de capital social negativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegar atribuciones a los docentes para incentivar la participación de los padres, madres y/o representantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinterés o falta de preocupación por parte de los docentes al momento de asumir los roles asignados.</li> </ul>
Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo rendimiento escolar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar grupos de apoyo entre padres y estudiantes en las diversas áreas de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca colaboración de los padres.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desmotivación con respecto a la educación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el interés hacia el estudio con charlas y talleres de motivación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hogares poco comprometidos con la educación</li> </ul>
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padres y madres que tienen solo responsabilidad de crianza que impiden participar en programas escolares.</li> <li>• Desconocimiento de áreas de estudio de sus hijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar la participación en actividades escolares.</li> <li>• Refuerzo sobre planes y programas de la escuela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconfianza y falta de empatía con los docentes y directivos de la institución educativa.</li> <li>• Poco interés por aprender.</li> </ul>

Tanto directores como docentes serán quienes identifiquen, reconozcan, y valoren las potencialidades de la participación y la colaboración que los padres pueden efectivamente aportar. Los directores y docentes han de estar dispuestos, a la vez, a aceptar los retos que conlleva la inclusión de los padres y las familias en asuntos estrictamente educativos. Entre ellos, los que tienen que ver con el conocimiento que disponen de las características de la cultura local de la comunidad en la que trabajan; el diseño o utilización de estrategias específicas de comunicación con los padres o tutores de sus estudiantes; el diseño o aprovechamiento de estrategias de colaboración educativa.

### 5.3.2 ANÁLISIS DE PROBLEMA

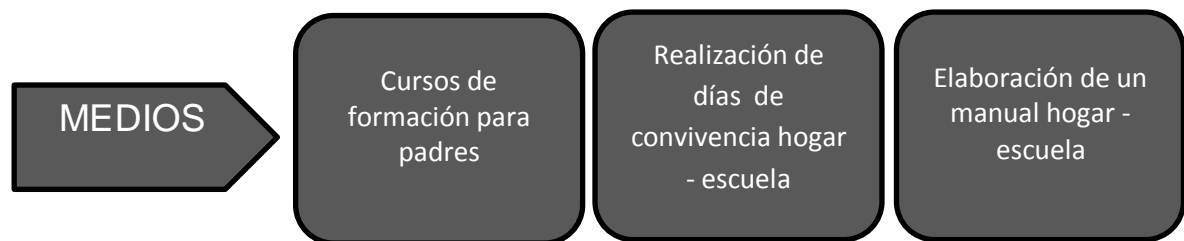
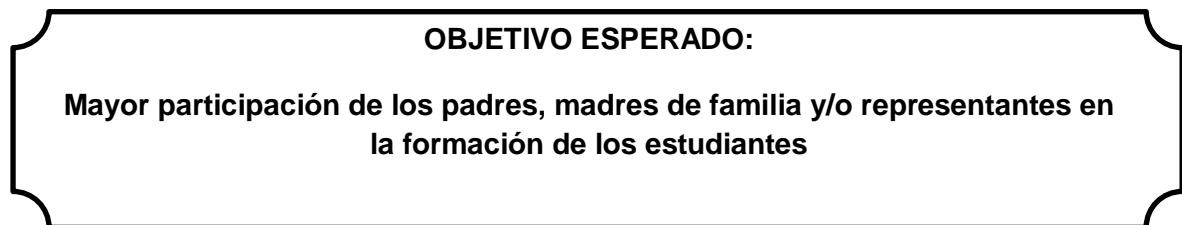
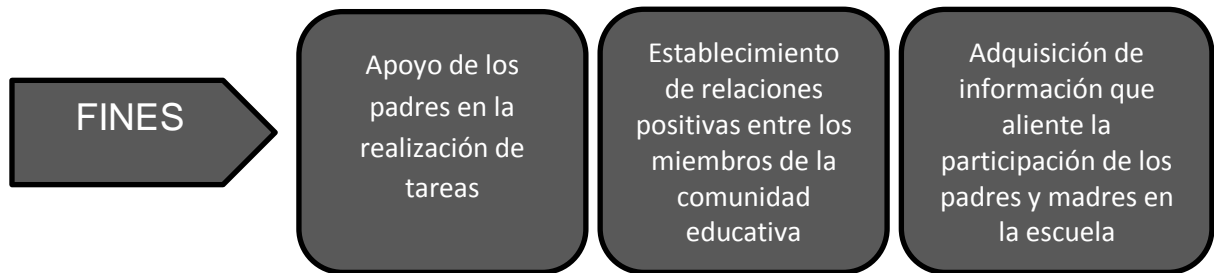


De varios problemas identificados que inciden en la labor de los titulados encuestados se ha seleccionado la realización de tutorías para padres de familia para lograr el apoyo adecuado en el hogar, a razón de que, es sumamente importante en la formación de los estudiantes y existe la factibilidad para cumplir con los objetivos propuestos.

La participación y la colaboración de los padres con los maestros, en asuntos escolares y educativos, tienen como fin el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de niños y niñas, así como el ejercicio del deber a la educación que los padres tienen en relación con sus hijos



### 4.3.3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

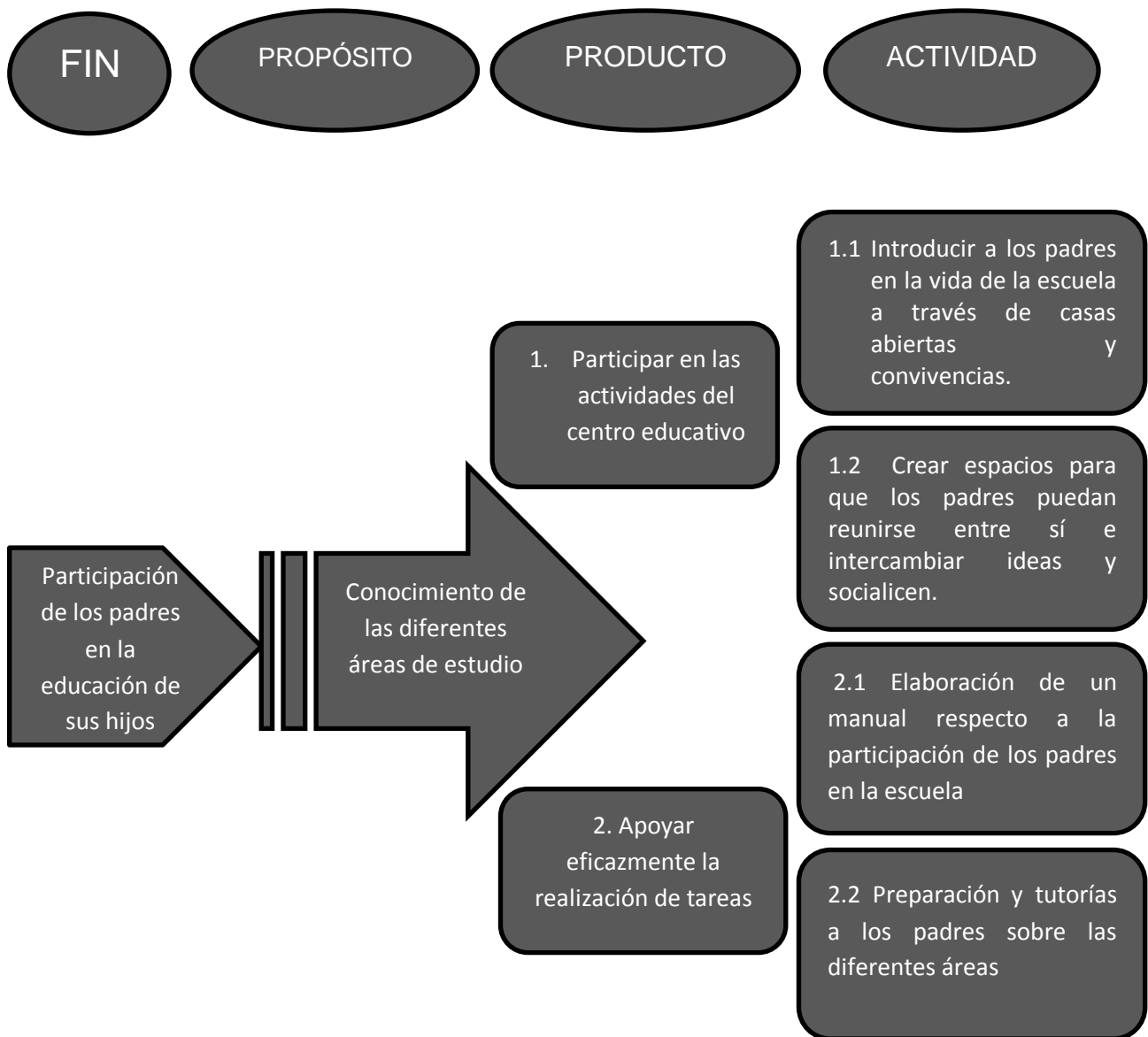


La propuesta implementada busca orientar y facilitar una reflexión del colectivo directivo y docente acerca de la noción del “capital social” en la escuela y su importancia como factor de la calidad de la enseñanza y del aprendizaje de los alumnos. En ese marco, se busca provocar una valoración explícita sobre la importancia de involucrar a la familia de los alumnos en sus procesos de aprendizaje, pretende el reconocimiento de los facilitadores y obstáculos que tienen la participación y la colaboración de los padres y las familias. Se empieza por hacer explícito el conjunto de opiniones y representaciones que directores y maestros tienen sobre el asunto de la participación educativa de los padres, y si favorecen o

no dicha participación. Se continúa por el reconocer los obstáculos que los padres tienen o perciben para participar y, finalmente, identificar algunas razones por las que, a pesar de todo, resulta difícil incrementar la participación de las familias en la educación de sus hijos.

Se plantea la identificación de las distintas formas y ámbitos en los que los padres pueden participar en la escuela; así como distintos niveles de participación. Se formula la idea de que, para lograr una participación y una colaboración de los padres, centrada y eficaz, se ha de plantear la necesidad de educar a los padres, asumiendo su condición de personas adultas. La participación, la colaboración, y la asociación de los padres y los maestros es, también, un asunto de carácter educativo, en la que todos han de tener nuevas oportunidades de aprendizaje, visualiza distintos mecanismos y estrategias por los que se puede fomentar y desarrollar esquemas de colaboración de padres y maestros, de escuelas y familias. Se proponen enfoques y métodos que los directivos y docentes han de conocer y valorar, para construir decisiones sobre su posible utilización en su escuela. Se revisan consideraciones acerca de cómo las familias pueden, de manera efectiva, participar en la educación de sus hijos y con los maestros pueden crear una articulación efectiva con el quehacer cotidiano de la escuela.

### 5.3.4 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS



En la realización de la propuesta de intervención educativa **“Participación de los padres, madres de familia y/o representante en la educación de los estudiantes para mejorar su rendimiento académico”**, se aplicarán las siguientes estrategias:

- ❖ Encuesta para los padres de familia y/o representantes para detectar las intereses y necesidades de ellos en cuanto a conocimientos de las diferentes asignaturas para dar apoyo a sus hijos o representados en el hogar.
- ❖ Reuniones padres – profesores.

- ❖ Visitas domiciliarias.
- ❖ Elaboración de un manual Hogar – Escuela.
- ❖ Casas abiertas.
- ❖ Cursos de formación para padres.
- ❖ Días de convivencia Familia / Escuela en un ambiente comunitario

#### 5.4 PLAN DE ACCIÓN

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	RECURSOS
Encuestas y entrevistas	<p>Dar una oportunidad para el intercambio de información que apoye a los padres en su papel como maestros.</p> <p>Proporcionar un formulario interactivo de comunicación hogar-escuela que envíe la señal positiva de que se valoran las opiniones y perspectivas de los padres.</p>	<p>Cuestionarios</p> <p>Lápices</p> <p>Esferos</p> <p>Cuaderno de apuntes</p>
Talleres de planificación y educación para padres.	Introducir a los padres en la vida de la escuela, entregándoles un servicio que valoran.	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Diapositivas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cuadernos</p> <p>Papelotes</p>
Elaboración de un manual Hogar - Escuela	Proporcionar a los padres un práctico paquete de información, respecto a la escuela y las funciones que pueden desarrollar en la escuela.	<p>Computadora</p> <p>Impresora</p> <p>Copias</p>
Cursos para padres: Comprensión de	Entregar una base de información que aliente una creciente participación de los padres de estudiantes de la escuela, en el	<p>Actualización Curricular</p> <p>Diapositivas</p>

Currículo.	<p>aprendizaje de sus hijos y en la escuela.</p> <p>Entregar a los padres un refuerzo sobre políticas, prácticas y programas de la escuela.</p> <p>Dar a los padres la posibilidad de involucrarse más plenamente en la educación de sus hijos.</p>	<p>Proyector</p> <p>Computadora</p> <p>Marcadores</p> <p>Papelotes</p> <p>Copias</p>
Casa abierta	Compartir con todos los padres de familia y/o representantes información sobre sus programas de estudio.	Materiales didácticos elaborados por los estudiantes.
Sala de recursos para padres.	Apoyar el papel de los padres como aprendices, entregando materiales y un espacio donde los padres puedan reunirse con otros padres y con los profesores, para aprender a ayudar en el aprendizaje de los niños en el hogar.	<p>Textos del estudiante</p> <p>Libros de lectura.</p> <p>Cuadernos</p> <p>Útiles de escuela.</p>
Grupos de estudio en casa.	Proporcionar a los estudiantes un ambiente de apoyo en el cual hagan sus deberes escolares en casa.	<p>Textos de las diferentes áreas</p> <p>Cuadernos</p> <p>Útiles escolares</p>
Convivencia Familia/ Escuela	Establecer relaciones positivas entre los padres y el personal escolar, en un entorno no amenazante e informal.	<p>Grabadora</p> <p>Discos</p> <p>Amplificación</p> <p>Balones</p> <p>Juegos</p>
Programa de lectura.	Proporcionar una estructura y un incentivo para los padres para ayudar a sus niños en el desarrollo del hábito de la lectura independiente.	Textos de lectura
Seguimiento y monitoreo.	Constatar que se estén cumpliendo los objetivos y tomar correctivos sobre la marcha	<p>Fichas de observación.</p> <p>Cuaderno de</p>

		notas
Evaluación del compromiso de los padres	Suscitar conciencia sobre lo que la escuela está o no está haciendo, y lo que podría estar haciendo para involucrar a todos los padres en la educación de sus hijos.	Fichas de observación

#### 5.4 1 PRESUPUESTO

ITEM	DETALLE	VALOR TOTAL
1	Útiles de oficina y escolares	20,00
2	Marcadores	5,00
3	Copias	8,00
4	Impresiones	6,00
5	Papelotes	3,00
6	Alquiler de proyector.	30,00
7	Discos	6,00
8	Balones	15,00
9	Refrigerio	80,00
10	Elaboración de diapositivas	20,00
11	Cuadernos	2,00
12	Alquiler de amplificación	30,00
13	Textos de lectura	12,00
	<b>TOTAL</b>	<b>237,00</b>

## 5.4.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	MESES / SEMANAS																			
	SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE				
	1S	2S	3S	4S		1S	2S	3S	4S	5S	1S	2S	3S	4S		1S	2S	3S	4S	
Encuestas y entrevistas	x																			
Talleres de planificación y educación para padres.		x																		
Elaboración de un manual Hogar - Escuela			x	x																
Cursos para padres: Comprensión de Currículo.																				
Casa abierta						x														
Sala de recursos para padres.							x													
Grupos de estudio en casa.								x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	
Convivencia Familia/ Escuela									x											
Programa de lectura en casa.									x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Seguimiento y monitoreo.					x					x					x					x
Evaluación del compromiso de los padres																				x

## 5.5 BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.

Almeida, J. (1990): Consideraciones sobre la intervención de los padres en la escuela. En Educación y Sociedad. Disponible en:

[http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/04/04-articulos/monografico/html\\_4/05-victoria.htm](http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/04/04-articulos/monografico/html_4/05-victoria.htm) (Consulta: 2013, 02 de julio)

Fernández Enguita, M. (1993): La profesión docente y la comunidad escolar: crónica de un desencuentro, Ed. Morata. Madrid.

Rodríguez Rojo, M. (1993): Asociación de Padres y participación comunitaria. Ed. Marfil. Alcoy.



## **BIBLIOGRAFÍA**

Alonso, L., Fernández, C., Nyssen, J. (2009) El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. [en línea]. España. Disponible en:

[http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf) (Consulta 2013, 04 de abril)

ANECA (2009) Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España [en línea] Agencia de evaluación de la calidad y acreditación. España. Disponible en:

[www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf) (consulta 2013, 04 de abril)

Avalos, B. (2009) La Inserción Profesional de los Docentes. [en línea] . Chile. Disponible en:

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> (Consulta 2013, 04 de abril)

González, V., González R. (2008) Competencias genéricas y formación profesional: Un análisis desde la docencia universitaria. [en línea]. España. Disponible:

<http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf> (Consulta 2013, 04 de abril)

Kepowicz, B. (2007) Valores profesionales: valores de los docentes y valor de la docencia. [en línea]. México. Disponible en:

[http://148.206.107.15/biblioteca\\_digital/articulos/3-147-2223mys.pdf](http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/3-147-2223mys.pdf) (Consulta 2013, 04 de abril)

León, M. (2013) Políticas, programas, proyectos de inserción laboral para la juventud de Ecuador. [en línea] . Ecuador. Disponible en:

[http://www.flacso.org.ec/docs/insercion\\_lab.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf) (Consulta 2013, 04 de abril)

Ministerio de Educación del Ecuador (2013) Estándares de calidad educativa. [en línea] Ecuador. Disponible en:

<http://www.educación.gob.ec>. (Consulta 2013, 04 de abril)

Perenound, P. (2001) La formación de los docentes en el siglo XXI. [en línea] Chile. Disponible en:

[http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/La%20formacion%20de%20los%20docentes%20en%20el%20siglo%20XXI\\_Perrenoud.pdf](http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/La%20formacion%20de%20los%20docentes%20en%20el%20siglo%20XXI_Perrenoud.pdf) (Consulta 2013, 04 de abril)

Vailant, D. (2009) Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente [en línea]. Disponible en:

<http://denisevailant.com/PDFS/ARTICULOS/2009/Profesorado2009.pdf> (consulta 2013, 04 de abril)

Weller, J. (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias [en línea]. Chile. Disponible en:

<http://www.redetis.org.ar/media/document/weller.pdf> (consulta 2013, 04 de abril)

**ANEXOS**

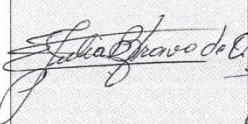


## ANEXO Nº 1

## FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

## FICHA DE CONTACTO PARA TITULADOS/EMPLEADORES

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

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

Nombres y apellidos del titulado:		JULIA DORILA BRADO AÑEZ	
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:			
Provincia:	CAÑAR	En otra provincia:	
Dirección del domicilio:	CIUDADELA EL SOLITARIO	Ciudad:	EL TAHBO
Teléfono del domicilio:	2238382	Celular:	0992998557
Dirección del trabajo:	ZHOD CENTRO	Horas de contacto: 16H00 EN ADELANTE	
Teléfono del trabajo:	3017172	Horas de contacto: 07H15 A 15H40	
Medio de contacto:	Teléfono (x)	Personalmente: ( )	A través de amigos: ( )
	Otros ( )		
 Firma del Titulado		 Firma del Empleador	
		 Sello del Empleador	

















I

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ANEXO Nº 3**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**



**ZORAIDA MARISOL TENEZACA CAMPOVERDE (TITULADA)**

**CAÑAR**





**BEATRIZ AVILÉZ GARCÍA (TITULADA)**  
**ESCUELA "18 DE OCTUBRE" – LA TRONCAL**



**MARTÍNEZ CRESPO MANUEL (DIRECTIVO)**  
**ESCUELA "18 DE OCTUBRE" – LA TRONCAL**



**BENAVIDEZ NARANJO RAÚL (TITULADO)**  
**INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “QUILLOAC” – CAÑAR**



**SEGUNDO JOSÉ PICHIZACA GUAMÁN (DIRECTIVO)**  
**INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO “QUILLOAC” – CAÑAR**





**BENAVIDEZ NARANJO CARMEN VIVIANA (TITULADA)**

**ESCUELA "AZOGUES N° 111" - CAÑAR**



**SAÚL MARÍA ÁVILA SÁNCHEZ (DIRECTIVO)**

**ESCUELA "AZOGUES N° 111" – CAÑAR**





**MARCIA LEONOR BERMEO PÉREZ (TITULADA)**  
**ESCUELA “MANUEL MUÑOZ CORDERO” - AZOGUES**



**SAQUICELA TOLEDO TERESA (DIRECTIVO)**  
**ESCUELA “MANUEL MUÑOZ CORDERO” – CAÑAR**



**MARÍA EUGENIA BERNAL VERDUGO (TITULADA)**

**ESCUELA "12 DE OCTUBRE" - EL TAMBO**



**DIEGO ZAMBRANO VILLAVICENCIO (DIRECTIVO)**

**ESCUELA "12 DE OCTUBRE" - EL TAMBO**





**JULIA DORILA BRAVO REYES (TITULADA)**  
**UNIDAD EDUCATIVA “VÍCTOR HUGO ABAD” - CAÑAR**



**JUAN VERDUGO VERDUGO (DIRECTIVO)**  
**UNIDAD EDUCATIVA “VÍCTOR HUGO ABAD” - CAÑAR**



**ROSA ALEXANDRA BUSTAMANTE VEGA (TITULADA)**  
**ESCUELA “JOSÉ BELISARIO PACHECO” - AZOGUES**



**GLORIA NOHEMÍ ZUMBA SANMARTÍN (DIRECTIVO)**  
**ESCUELA “JOSÉ BELISARIO PACHECO” – AZOGUES**

## ANEXO Nº 4

## CARTA PARA TITULADOS Y EMPLEADORES

Trabajo de Fin de Titulación

ANEXOS

ANEXO No. 7 Carta para titulados de la utpl

**Universidad Técnica Particular de Loja***La Universidad Católica de Loja*

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

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

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Atentamente;

VERÓNICA SÁNCHEZ BURNEO

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



## ANEXO No. 6 Solicitud para directivos de los centros educativos



**Universidad Técnica Particular de Loja**  
La Universidad Católica de Loja



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

Señor  
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO  
En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

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

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

Atentamente;

Verónica Sánchez Bumeo

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

## ANEXO Nº 5

### ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPLEADORES

#### ENTREVISTA AL EMPLEADOR

**NOMBRE DEL DIRECTIVO:** Lic. Diego Zambrano Villaviencio

**INSTITUCIÓN:** Escuela "12 de Octubre"

1. **¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?**

El directivo lo que realiza es solicitar los docentes, más no realizar la contratación, pero, lo que se debe tomar en cuenta son los perfiles del profesor, es muy importante la formación y el nivel de actualización que tengan ya que estamos en un época de avances científicos y de conocimientos.

2. **¿Qué aspectos se debe considerar para mejorar la formación de los docentes?**

Lo más importante es la predisposición de mejorar, acudir a seminarios y talleres pedagógicos.

3. **¿Qué competencias requiere actualmente del docente de educación básica?**

El profesor debe estar preparado psicológica y anímicamente, debe estar predispuesto al cambio, debe ser un amigo del estudiante, debe ser un facilitador no un impartidor de conocimientos.

4. **La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de educación básica?**

Es muy importante, la formación que tenga el docente repercute en sus aprendices.

5. **¿Qué metodología, debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza- aprendizaje.**

La metodología debe basarse en el constructivismo, ya que éste encamina al estudiante a ser un investigador, aprende haciendo es manipulador de los recursos, él es el eje central del proceso, con esto obtiene aprendizajes significativos útiles para su vida.