



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

***TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN.***

**MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS**

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. Periodo 2012-2013

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Navarro Vásquez, Sor María Aracely.

**Director:** Jaramillo Serrano, Fabián Augusto. Ing.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2013**

## CERTIFICACIÓN

Mgs.

Jaramillo Serrano, Fabián Augusto.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo denominado: Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la Mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizado por el profesional en formación Navarro Vásquez, María Aracely; 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.

Quito, Septiembre 2013

f.....

## DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Navarro Vásquez, María Aracely declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f,.....

**Autor** Navarro Vásquez María Aracely

**Cédula (Pasaporte) 37124242**

## DEDICATORIA

**A Dios** autor de todo bien, sabiduría suprema y bondad infinita.

**A mi familia** que desde la distancia me animan con su palabra oportuna, sus oraciones, su cercanía y han enriquecido mi vida y mis experiencias con su entrega y amor.

**A la Congregación de Hermanas Dominicas de Santa Catalina de Sena**, quienes han motivado este trabajo para culminar con felicidad esta etapa muy satisfactoria en mi vida profesional como predicadora de la Buena Nueva del Señor.

## AGRADECIMIENTO

A Dios principalmente por abrirme nuevos caminos de superación y la fuerza necesaria para lograr los objetivos propuestos.

A la **Congregación de hermanas Dominicas de Santa Catalina de Sena** por darme la oportunidad de estudiar la carrera que me ayudara para desempeñar la misión de manera eficiente.

A quienes hacen parte de la **Universidad Técnica Particular de Loja** que de una o de otra manera aportaron para llevar a feliz término el estudio de la licenciatura en Ciencias Humanas.

A Los **Docentes** que me ayudaron durante toda mi formación profesional, brindándome a través de sus enseñanzas todo un conjunto de conocimientos que me servirán como base fundamental para el desarrollo.

Al grupo de **titulados** que me brindaron su colaboración para realizar la investigación, por su acogida generosa y sus valiosos aportes.

Al **Ingeniero Fabián Jaramillo** tutor asignado por la universidad, quien me oriento en momentos claves para la realización del trabajo de fin de Titulación.

A **las personas** que me han asesorado en el desarrollo de este trabajo y me han brindado apoyo moral, espiritual y con su amistad me han motivado y enriquecido en esta trayectoria universitaria.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN	1
ABSTACT	2
INTRODUCCIÓN	3
<b>CAPITULO I.</b>	
<b>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>	
1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	6
1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización.	8
1.3. La inserción profesional de los docentes.	10
1.4. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.	12
1.5. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.	14
1.6. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.	16
1.7. Estudio sobre estrategias de inserción profesional en Europa	18
1.8. La inserción laboral de los docentes en Argentina	20
1.9. Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad.	22
1.10. La docencia como trabajo: La construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión	24
<b>CAPITULO II.</b>	
<b>METODOLOGIA</b>	
2.1 Diseño de la investigación	27
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	28
2.3 Preguntas de investigación	29
2.4 Contexto	30
2.5 Población y muestra (análisis)	30

2.6	Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	31
2.7	Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	32
<b>CAPITULO III.</b>		
<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>		
3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	33
3.1.1	Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	34
3.1.1.1	Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	34
3.1.1.2	Edad	35
3.1.1.3	Género	36
3.1.2	Características académicas de los titulados	36
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?	38
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	41
3.2.1	Grado de relación que existe entre la formación universitaria	42

	con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	
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.	42
3.3.	Valoración docente de la profesión:	43
3.3.1	Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	43
3.4	Satisfacción docente	44
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.	45
3.5.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	46
3.5.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	48
3.5.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	49
3.5.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	50
3.5.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	52
3.5.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.	53
3.5.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	54
<b>CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		56
4.1.	Conclusiones	57
4.2.	Recomendaciones	
<b>CAPITULO V PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>		
5.1	Justificación	60
5.2	Objetivos	60
		61



5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	61
5.3.1	Análisis de involucrados	62
5.3.2	Análisis de problema	62
5.3.3	Análisis de objetivos	63
5.3.4	Análisis de estrategias	64
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	
5.4.1	Matriz del marco lógico	64
5.5	Resultados esperados	65
5.6	Bibliografía de la propuesta	66
5.7	Anexos de la propuesta (opcional)	67
<b>6.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>69</b>
<b>7.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>71</b>

## RESUMEN

El trabajo, previo a la obtención del título en Ciencias de la Educación, plantea una Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención en Educación Básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja. Para ello, el proceso de investigación se dirigió a 6 de los 7 titulados, ubicados en la provincia de Pichincha.

Así se utilizó las técnicas de observación, entrevista y encuesta con el fin de conocer su realidad teniendo en cuenta las características del puesto del profesional docente, los requerimientos de educación continua estableciendo la relación entre la formación académica recibida y la actividad laboral desde su criterio personal y la de sus empleadores.

Así se concluyó que el principal problema está relacionado a la baja frecuencia con la que el docente se involucra en el proceso investigativo.

En función de aquello la propuesta se centró en plantear “Programas de inclusión docente en proyectos investigativos con el aporte de diversos centros educativos”.

La idea es formar docentes investigadores que contribuyan a la excelencia pedagógica hacia los educandos.

**Palabras claves:** Frecuencia, investigativo, programas, inclusión, proyectos, centros, educativos, docentes.

## ABSTRACT

The work prior to obtaining the degree in Science Education, raises Educational Intervention Proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education, major in Basic Education, Technical University of Loja. To do this, the research process addressed 6 of the 7 graduates, located in the province of Pichincha.

So we used the techniques of observation, interview and survey in order to know their reality taking into account the characteristics of the post of teacher professional continuing education requirements by establishing the relationship between academic training and work activity received from your personal judgment and their employers.

Thus it was concluded that the main problem is related to the low frequency with which the teacher engages in the research process.

Depending on what the proposal focused on raising "teaching programs including research projects with input from various schools."

The idea is to train teachers and researchers to contribute to educational excellence to the students.

**Keywords:** Frequency, research, programs, inclusion, projects, centers, schools, teachers.

## INTRODUCCION

Diversas investigaciones se han realizado tanto en el ámbito local como nacional e internacional sobre temáticas relacionadas a la situación actual de los titulados. Se destaca en este punto el interés de la UTPL por investigar, a través de los futuros docentes titulados, esta problemática dando alternativas de solución válidas. El aporte de la UTPL versa en incentivar a la vez a los egresados a plantearse nuevas estrategias que solucionen su situación laboral tras la formación académica.

En lo que respecta a la oferta académica es importante señalar el trabajo que por su lado el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CEAACES mantiene. “Es un mandato de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Su artículo 173 le atribuye el rol de evaluador al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CEAACES. Este Consejo se encargará por ley de que “todas las carreras y programas se sometan, en forma obligatoria, a la evaluación interna y externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al aseguramiento de la calidad” (CEAACES, 2012, p1).

¿Qué significa esto? que como parte de la formación académica involucra la calidad educativa, labor que mantiene la CEAACES puntal importante para que las universidades produzcan profesionales de calidad y obtengan plazas de trabajo ideales a sus expectativas, claro que de esto también depende y se lo ha repetido constantemente que formación académica está proporcionando la universidad a los alumnos para que cumplan retos importantes que demanda el mundo laboral.

La Senescyt también ha creído importante evaluar a los docentes con el fin de formar profesionales de calidad e impulsa a los estudiantes a comprometerse con el aporte científico, como el aporte que el titulado en Ciencias de la Educación ha realizado para la obtención de su título profesional.

Tanto la UTPL como la Senescyt se interesan por impulsar verdaderas contribuciones académicas que influyan en el desarrollo social. Así, la investigación sobre el tema es de gran importancia tanto para la universidad como institución formadora de docentes, para los egresados que se interesan en dar alternativas de solución, como para los titulados quienes en adelante aplicarán los conocimientos adquiridos, y para la sociedad en general

porque se entiende que la calidad educativa depende de todos: autoridades gubernamentales, instituciones educativas, estudiantes, padres de familia.

Para ello se ha tomado muy en cuenta para la elaboración del trabajo de fin de titulación el proceso investigativo y de campo que aunque con dificultades de tiempo, de colaboración previa a las encuestas realizadas, limitada información para contactar a los encuestados; ha servido en gran medida para desarrollar la propuesta que ha motivado este trabajo y cumplir con los objetivos planteados por la UTPL:

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

Las técnicas de investigación como las encuestas y entrevistas han sido fundamentales para aclarar puntos importantes sobre la situación laboral del docente titulado en función a la frecuencia con que se ejerce la docencia y las tareas, la importancia, las relaciones y nivel de formación que tiene el titulado para ejercerse en el campo laboral docente. De estos datos se ha podido plantear una propuesta que ha permitido dar pautas para cumplir con los objetivos propuestos, y que son esenciales ante la problemática del docente titulado.

No se pretende exponer con la propuesta la solución pero sí dar una pauta para apoyar la labor del docente que experimenta diversas dificultades en su camino, por lo que se invita a todos aquellos que se interesen por esta magna labor del docente a que revisen este trabajo, fruto del interés real de proporcionar una herramienta a aquellos que con amor y dedicación dedican su vida a formar generaciones útiles.

## **1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRAFICO**

## **1.1 El debate sobre las competencias: una investigación educativa en torno a la educación superior y al mercado de trabajo en España.**

Luis Enrique Alonso,  
Carlos J. Fernández Rodríguez,  
José María Nyssen. (2008)

El debate surgido sobre las competencias laborales en España, a raíz del problema de la inserción laboral en la juventud del sector, permite distinguir un presente que es difícil de escalar: aunque se tenga la preparación necesaria, hay una gran dificultad entre la población desempleada que va surgiendo año tras año y la realidad actual.

En los últimos tiempos se ha constatado el aumento de desempleo en las generaciones de jóvenes que no se han incorporado al mercado laboral, pues la realidad no se ha podido resolver únicamente con una mayor formación académica donde cada vez hay más titulados y menos trabajo. Se siguen buscando nuevas reformas que contribuyan a encontrar una solución al problema del desempleo. Los retos a los que están expuestas estas reformas son grandes, consiste pues en capacitar muy bien a los estudiantes para adquirir conocimientos que les faciliten la inserción a un empleo favorable.

Existe un gran énfasis en las reformas frente a las capacidades que los universitarios deben adquirir y lograr de modo eficaz, al integrarse al mercado laboral. Por lo tanto las estrategias europeas se han interesado mucho en esta situación tratando de mejorar la empleabilidad de los jóvenes a través de distintas políticas, por lo que se necesita desarrollar culturas de aprendizaje de modo individual e institucional en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Las empresas exigen de los postulantes a los diferentes empleos, ciertas aptitudes que no han formado parte del currículo académico como son: el liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, habilidades sociales.

Además es importante destacar el aprendizaje permanente, pues se dice que este aprendizaje abarca todas las actividades de enseñanza realizadas durante la labor profesional y realizar así las competencias y cualificaciones que se requieren.

En nuestros días se viene aportando un crecimiento en cuanto a las posibilidades que se dan a través de la tecnología, la cual permite que haya una mayor facilidad para difundir el conocimiento en todos los lugares del mundo, pues se ha dado mucho valor e interés por fomentar ampliamente el saber sin agotar esfuerzos, y la mayoría tiene acceso a estos medios que en el amplio sentido nos ayudan a mejorar el nivel de aprendizaje teniendo en cuenta también la calidad que éstas ameritan.

El desempeño en el mercado laboral estará determinado por la preparación y formación que tiene el empleado, pues se da una mayor valoración cuando se evidencia en el trabajador los conocimientos técnicos adquiridos que le permiten destacarse con mayor desempeño.

De esta manera podrá acceder a una oportunidad de empleo con mejores opciones y requerimientos.

Los señores estudiantes manifiestan diferentes inquietudes frente a la demanda laboral que presenta la sociedad y se está mirando como una utopía insertarse al medio laboral para ejercer sus profesiones.

Se han hecho muchos esfuerzos para lograr incentivar la movilidad de los titulados o la valorización de la educación superior en la sociedad, y puede fracasar si no se tiene en cuenta involucrar intensamente a todos los agentes afectados por el proceso de reforma. La falta de instrumentos de mediación y de herramientas alternativas apropiadas influye decisivamente en el diseño de títulos y oferta educativa de las universidades, por eso es viable ajustar las políticas y estrategias requeridas para que este proceso de motivación y valoración alcance el éxito requerido.

Un cambio de perspectiva profundo, como el que se pretende, sobre los modelos de aprendizaje, y sobre el papel de la universidad y el estudiante en el concierto socioeconómico y cultural es una tarea compleja que, aun siendo conscientes del clima de urgencia en que se inscribe, en tanto en cuanto oportunidad de gran valor, sin duda requerirá de liderazgo, tiempo, reflexión y participación intensiva por parte de los actores llamados a formar parte de la misma, a través de mecanismos concretos y apropiados.



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

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

El contexto educativo y del mercado de empleo en España, permite un análisis y reflexión de lo que acontece hoy en día en cuanto a la inserción laboral de los titulados universitarios, pues sabemos que hay dificultades que quizá en el pasado no se presentaban. Si bien antes se conseguía trabajo aún sin haber terminado los estudios, hoy resulta más complejo obtenerlo así se haya culminado estudios superiores.

En el análisis de la teoría del capital humano que considera que la formación es una clase de inversión que las personas realizamos con el fin de obtener unos beneficios personales, podemos reflexionar que quien vaya a ser empleado tiene unos intereses económicos y personales también. Esto mismo exigen los empleadores de sus empleados: que puedan cumplir con las expectativas que tienen para sus empresas o instituciones con el fin de obtener una buena producción y calidad en las tareas a realizarse.

Es por esto que los empleadores eligen a sus candidatos adecuados en un proceso de selección y determinan así que no sólo se trabaje por un interés, sino también haya unas capacidades adheridas a la persona que faciliten el desarrollo de la producción que necesitan.

Se resalta así tres conclusiones importantes que ayudan en esta reflexión sobre la integración de los jóvenes en el mercado laboral:

**a.** La inserción laboral depende mucho de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) donde se ha de desarrollar.

**b.** La inserción laboral, depende también de un conjunto de factores propios como: formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.

**c.** El conjunto de factores personales en la formación juegan un papel muy importante en todos los procesos relacionados con el mercado del empleo.

La búsqueda de un empleo en la mayoría de los egresados españoles no va más allá del año. Los titulados utilizan todos los elementos disponibles para conseguir un trabajo y muy especialmente a través de las redes sociales, guías, contactos, lo cual les permite encontrar mayores posibilidades para su inserción laboral.

Por otro lado, resulta importante el significado que le ha dado a la orientación laboral la universidad pues en este caso no parece tener mucha incidencia, excepto la gestión de las prácticas que han obtenido durante el estudio de su carrera profesional.

Estas prácticas, dentro del estudio de la carrera, tienen mucho que aportar a los egresados, pues es un instrumento que ha servido muchísimo en el momento de la inserción laboral. La formación académica es de vital importancia pero la experiencia es muy requerida en el momento de solicitar un empleo.

Así como se presentan facilidades también hay dificultades que se hacen presentes en el momento de solicitar un empleo, y más aún en la empresa privada en donde se exige en la mayoría de los casos un idioma extranjero, estudios de posgrado, disposición activa y los rasgos de personalidad para el puesto al que se aspira.

La inexperiencia resulta ser un verdadero obstáculo, la universidad ha aportado mucho en la parte teórica pero es muy notable la poca aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, esto influye mucho en el campo laboral; por lo que la realización de prácticas es la oportunidad para que la universidad y el mundo laboral puedan alcanzar el éxito anhelado en el campo de la empleabilidad.

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

Beatrice Ávalos (2009)

La labor del docente que empieza a vivir esta experiencia con una visión propia de su trabajo, asume su tarea como una misión o actividad a desarrollarse experimentándose más capacitado en unas áreas que en otras.

El profesor que inicia su rol es, ante todo, un observador que acoge, interpreta, analiza las experiencias que quizá pensó había adquirido desde su formación inicial. Y es que todas las experiencias son diferentes, ya que no sólo el docente novel se enfrenta a situaciones complejas, también los que ya tienen alguna experiencia en las nuevas labores en las que se desenvuelven.

La manera cómo cada maestro desempeña su labor no es igual de un lugar a otro, pues sabemos que las culturas son distintas. Aunque se esté dentro de un mismo país siempre hay cambios muy relevantes como el clima, la cultura, las formas de vida, etc.; al igual que las normas establecidas en cuanto a la educación.

La inserción docente en la escuela pública o privada es una experiencia totalmente distinta la una de la otra, la diferencia puede estar en la población estudiantil en la que impartirá su tarea, o en los recursos que probablemente disponen en cada institución, en la organización y métodos que ésta utilice. Por lo tanto, las experiencias de inserción son totalmente disímiles.

Otra de las situaciones son los programas de reforma que influyen también, según sea aplicada en la institución, si se asume con responsabilidad con lo que realmente deba aplicarse se logrará obtener mejores resultados en la experiencia docente, de manera que esto fortalezca a quienes se inician como formadores de las nuevas generaciones.

Es una etapa fundamental las primeras experiencias docentes, pues es ahí donde se va gestando el nuevo maestro formándose su identidad que lo define como buen o mal profesor.

También es bueno rescatar que la motivación que un maestro novel tenga tiene que ver mucho con su propio agrado por ejercer la profesión. Los demás factores influyen en su

personalidad es cierto pero lo fundamental es también el interés que éste le coloque, lo cual le ayudará, de gran forma, al ejercicio profesional a lo largo de su vida.

Cuando un docente llega por primera vez a su lugar de trabajo es fundamental también que se sienta acogido, esto le ayudará a tener mayor seguridad y a desenvolverse en un ambiente de integración con sus compañeros.

En cuanto a su desempeño con sus estudiantes, el éxito estará en la manera cómo él llegue a ellos. Si desde el primer momento se hace entender de manera adecuada, sabe escuchar, hay respeto y cordialidad; ellos captarán de inmediato la calidad que éste tiene no sólo en el tema a tratar sino en su calidad humana. Si, por el contrario, observan dificultades en las relaciones con su profesor también esto afectará al proceso de reconstrucción de su identidad.

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

Es importante que se tenga una visión clara y optimista del maestro principiante que se le dé el valor que requiere, antes que ser visto como alguien que inicia se lo anime y motive a continuar con entusiasmo en esta gran labor, y que pueda apreciar también lo que le ayude para construir su ser como docente.

#### **1.4. Políticas de inserción a la docencia en América latina: la deuda pendiente.**

Denisse Vaillant (2009)

Debatir sobre las políticas de inserción a la docencia en América Latina implica entender que éstas son de suma importancia, puesto que nuestros países latinoamericanos funcionan de distinta manera frente a la situación laboral del maestro que requiere de buenos aprendizajes y de una mejora en su situación, ya que al encontrarse con buenos maestros surge la dificultad de poder mantenerlos en su puesto de trabajo. Para esto se requieren unas buenas condiciones laborales y una remuneración favorable, además de la formación permanente que cumpla con las expectativas que estos demandan.

No es tan fácil responder a los cuestionamientos dados frente a lo que se requiere para lograr una buena educación con buenos docentes. ¿Cómo conseguirlo?, ¿qué políticas deberán utilizarse?, en fin surge la dificultad, en primera instancia, que en los países de América Latina que tanto los Ministerios de Educación y los empleadores más significativos exigen a los maestros, que componen una categoría profesional homogénea sino más bien diversa; una capacitación constante.

Frente a las condiciones laborales, el desarrollo profesional de los profesores y la evaluación en la labor de enseñar son realidades que se viven a diario y preocupan a todos, especialmente a las diversas políticas que se tienen al respecto.

Lamentablemente en esta tarea cada uno hace lo que le corresponde muchas veces dejando a un lado los intereses del otro, sin tener en cuenta la integración que debe haber de los unos con los otros. Hay mucho por hacer en este aspecto pues si se piensa más en este proceso de inserción a la docencia que vaya encaminada a la articulación de ideas y de diversas políticas, se estará avanzando mucho en la materia.

Como se ha expuesto anteriormente, en la construcción de la identidad profesional del docente existe un comienzo desde la etapa inicial de su formación, y una continuidad durante el ejercicio de su profesión que se va desarrollando con la experiencia que ésta le proporciona. El obtener un título es de gran ayuda pero es muy necesario el edificar este camino con las experiencias que se van dando de manera personal y comunitaria.

Socialmente se valora el trabajo docente partiendo de su desempeño como profesional. Para muchas personas ser maestro significa lo más grande, mientras que los mismos

docentes tienden a subvalorar su propia profesión y, a veces, también sienten que no son del todo valorados por la sociedad.

Cuando el titulado empieza este camino de inserción a la docencia experimenta momentos de angustia, desafíos como también de aprendizajes en ambientes favorables y desconocidos a la vez, es un periodo en el cual deben buscar conocimiento y refuerzo en estos aprendizajes; además de sentirse seguros a nivel personal.

En algunos países de América Latina es más complejo puesto que requieren mayor atención para que el prestigio docente sea exaltado, a través de mejores oportunidades de formación y condiciones laborales, pues todo indica que para la transformación de la escuela y el sistema escolar es fundamental cambiar de estrategias involucrando a los docentes modificando esquemas tradicionales que se han tenido. Empezar innovando e implementando programas acordes a la realidad actual, pues los profesores son el centro de la formación que requiere cada vez más una transformación real en esta época de cambios y de crisis.

En la actualidad, el ingreso a la profesión se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional.

La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

## **1.5. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.**

Ministerio de Educación (2012)

Los sistemas de educación de nuestra sociedad actual son sistemas de gran complejidad que exigen de los docentes y directivos, una autonomía sin precedentes.

La Constitución política del Ecuador establece en su artículo 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

El Estado Ecuatoriano se preocupa por la actualización y capacitación docente en su amplio sentido, se están haciendo esfuerzos que permitan que la calidad en la educación sea acorde a las exigencias que se requiere de los docentes. En este sentido se ha tenido en cuenta unos estándares de calidad educativa que describen los logros que se desea conseguir. Estas orientaciones son de carácter público que nos dan a conocer las metas encaminadas a la calidad en la educación.

Cuando se aplican estos estándares a los estudiantes representan al conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar, a través del proceso de pensamiento y que requiere verse reflejado en su desempeño escolar. En la medida en que estos estándares se aplican a los profesores y directivos tienen que ver más con los diseños que ellos deben trabajar para que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Y cuando los estándares se emplean a los establecimientos educativos, se trata de los procesos de gestión y prácticas institucionales que favorecen a que todos los estudiantes logren buenos resultados en sus aprendizajes.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Se refieren a logros o desempeños observables y medibles.
- Fáciles de comprender y utilizar.
- Inspirados en ideales educativos.

- Basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad Ecuatoriana
- Mostrar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Teniendo en cuenta estas características se señalan que el principal propósito de estos estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua y partiendo de la implementación de los estándares se pretende lograr trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. El Ministerio de Educación se encuentra diseñando los Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los estándares de Gestión Escolar establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes y están planteados dentro del marco del “Buen Vivir”. Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Los Estándares de Desempeño profesional orientan la mejora del trabajo de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano y se refieren al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar. Los de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar durante el periodo escolar.

Los Estándares de Infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de espacios escolares que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos, y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación. Estos estándares enuncian condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, por ende, el de la calidad educativa.



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

Jurgen Weller (2006)

Analizar algunas tensiones presentes en la inserción laboral de los jóvenes en América Latina y en diferentes países, implica preguntarse por políticas y programas que puedan disminuir o solucionar estas tensiones.

A continuación se describen algunas tensiones y estrategias que se dan a conocer:

**1.** Los jóvenes de hoy tienen mayores niveles de educación formal que en épocas anteriores, pero también tienen mayores problemas de inserción laboral.

La educación actual no contiene las mismas habilidades pasadas ni tampoco debe serlo puesto que todo ha cambiado y sigue mejorando en cuanto a la calidad y cantidad, esto debe ser y seguirá siendo un requisito fundamental para la inserción laboral.

**2.** Los jóvenes desconocen en parte el mundo laboral por lo que sufren tensiones y decepciones. Si se acerca a los jóvenes tempranamente desempeño laboral debería orientarse hacia la información de sus derechos y obligaciones que tiene al respecto. La inspección de trabajo tiene mucho que ver con este aspecto de inserción laboral juvenil.

**3.** Se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él.

Se ha notado que las mujeres jóvenes valoran el trabajo fuera del hogar lo cual les ayuda a crecer en su autoestima y autonomía. Otros jóvenes no alcanzan sus niveles de estudios por salir rápido a conseguir un trabajo dejando de lado su preparación académica, puesto que esto requiere más tiempo consiguen un trabajo que no es a largo plazo generando en ellos angustia y la necesidad de obtener otro empleo negándose a la posibilidad de estudiar. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo típicamente está positivamente correlacionada con el nivel educativo de la persona.

**4.** Las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral

y aun más si su educación formal es baja, lo cual implica muy pocas oportunidades de empleo productivo.

**5.** La creciente importancia de la combinación del trabajo con estudios puede generar tensiones negativas al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas al abrir el acceso a oportunidades de otra manera cerradas.

**6.** Los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático al cual responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción.

**7.** Una de las mayores cosas que el mercado exige es la experiencia laboral lo cual para muchos jóvenes genera estrés, pues no tiene una experiencia que les sea accesible a las exigencias de las empresas o instituciones.

**8.** Hay un interés progresivo en los jóvenes por independizarse laboralmente participando o creando pequeños negocios o microempresas frente a la poca accesibilidad a un empleo asalariado.

**9.** Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Se sienten vulnerables porque no son valorados ya sea por su edad y su cultura que, según las empresas podrían afectar su prestigio frente a los clientes y la baja de su economía.

**10.** La tensión surge más cuando los jóvenes forman una familia propia pues se acrecienta su inestabilidad y necesidad, esto está cada vez más en aumento.

Los retos que enfrentan jóvenes de diferente género, nivel educativo, trasfondo socio-económico, cultural, étnico, etc. difieren marcadamente, de manera que más que buscar “la gran estrategia” es necesario desarrollar respuestas adecuadas para muchas necesidades específicas diferenciadas. Para ello se requiere una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

## 1.7. Estudio sobre estrategias de inserción profesional en Europa

Carlos Marcelo García (1999)

La enseñanza y el trabajo del profesor no es una tarea fácil que cualquier persona la puede realizar sin una mayor preparación. La tarea docente es muy importante y, por lo tanto, los maestros deben ser reconocidos por todos como profesionales que ayudan en el proceso formativo de los educandos.

El comienzo de la enseñanza es un tiempo en el cual los docentes han de realizar su paso de estudiantes a profesores, donde logran experimentar tensiones, cambios y aprendizajes fuertes y en campos desconocidos. Durante este tiempo los profesores principiantes han de ir adquiriendo conocimientos para su crecimiento personal y profesional, de manera que puedan mantener estabilidad en todos los ámbitos.

Este tipo de inducción será muy necesario para que los docentes se orienten en el campo de la enseñanza, quizá serán principiantes por uno, dos otros periodos pero en este lapso irán adquiriendo el conocimiento necesario.

En este punto es importante señalar tres tipos de estrategias en las que se destacan en el artículo, mediante las cuales los profesores se integran en la cultura de la enseñanza Dichas estrategias son:

*\*Ajuste interiorizado:* los profesores principiantes asumen para si los valores, metas y limitaciones de la institución. Se requiere una sintonía entre el profesor, los valores y normas de la institución.

*\*Sumisión estratégica:* Se refiere al reconocimiento y aceptación de las concepciones y valores que representan la autoridad.

*\*Redefinición estratégica:* significa conseguir el cambio causando o capacitando a los que tienen el poder formal para cambiar la interpretación que estos tienen de lo que está sucediendo en una situación.

A través de este modelo se puede relacionar cuatro niveles de influencia en la socialización de los profesores que inician su enseñanza: el personal, de clase, institucional y social, elementos que tendrán una funcionalidad integradora en este proceso de inserción.

Las practicas previas y la experiencia en la institución tiene gran influencia sobre los profesores principiantes y de manera interiorizada.

En cuanto al nivel institucional se considera la influencia de los propios colegas, directivos y padres de familia, al igual que los de currículo y administración. Teniendo en cuenta también la estructura económica, social y política en que la escuela está inserta.

Los programas de iniciación a la docencia en muchos de los casos son muy interesantes y resultan muy positivos, pero deben tener un respaldo profesional muy bueno para que puedan resultar productivos en todos los lugares donde se ha puesto mayor interés por aplicarlos.

Los contenidos son diversos y cada país debe acomodar el programa de iniciación en función de sus propias necesidades y posibilidades. Los programas de iniciación que introducen adecuadamente la figura del mentor sirven a los profesores principiantes, por una parte, para tener a alguien con más experiencia en quien poder apoyarse para resolver dudas, encontrar sugerencias o, si acaso, motivos de discrepancia. Pero sirve también a aquellos profesores en una etapa profesional avanzada para dar a conocer sus conocimientos prácticos e, incluso, para replantearse formas de hacer asentadas y rutinarias.

Es perenne entender que invertir en la educación es invertir a futuro permitiendo un desarrollo que debe compartirse y democratizarse. Importa ahora entender claramente que la función del docente involucra la responsabilidad enorme de acercar tanto el conocimiento y la formación a las generaciones que vienen con profesores de calidad que los instruya, los guíen en el difícil camino de la vida.

## **1.8 La inserción laboral de los docentes en Argentina**

Dirié Cristina; Oiberman, Irene (1999)

Las políticas argentinas están trabajando en proyectos de transformación del sistema educativo con énfasis en la formación docente, basándose en nuevos contenidos y mejoras en la calidad de la educación que contribuye a una mayor eficiencia y validez en los resultados y logros de aprendizaje.

Esta innovación va encaminada a la formación de las personas para que adquieran capacidades laborales y sociales acordes a los nuevos tiempos.

Para dar forma a este proceso se requieren elementos diversos que tanto en el sistema educativo como en los maestros deben implementarse, siendo los docentes los actores principales del cambio que se desea obtener.

A través de una descripción se determina una característica del perfil y de la inserción laboral de los profesores del sistema educativo formal, y revalorizar su rol en la sociedad.

El plantel docente del país es relativamente joven. La edad promedio de los docentes es de 37 años. Una menor parte tiene menos de 30 años, mientras que casi un tercio tiene entre 30-39 años. No se evidencian diferencias significativas entre varones y mujeres respecto a su distribución por edades. A nivel internacional la edad de los docentes influye mucho puesto que mientras más edad, significa mayor aceptación y en menor edad es de poco peso.

La edad promedio es menor en los niveles más bajos del sistema educativo y mayor en los más altos. Los docentes del nivel inicial son de 33 años, los de nivel general básico 36, los de el medio 38 y del nivel superior 40 años en adelante.

Según el análisis de entendidos en el tema, en el nivel educativo se observa que casi dos tercios de los docentes han completado estudios superiores, la gran mayoría de ellos en institutos terciarios no universitarios, una minoría en la universidad y un promedio inferior, además, ha realizado estudios cuaternarios. Por otra parte hay casi un tercio de los docentes que sólo tiene estudios medios completos.

Más de la mitad de estos últimos han tenido acceso a estudios superiores no habiéndolos completado aún.

En esta profesión de la docencia se ve muy acentuada la presencia femenina especialmente en los cargos superiores. Los cargos directivos están ocupados principalmente por los que tienen mayor edad y años de labor docente.

Las características del empleo docente y sus condiciones de trabajo han sido abordadas desde distintos enfoques, algunos centrados en el tema salud, otros en la especificidad de la tarea pedagógica o en las características edilicias y el contexto social en el que este trabajo se desarrolla. Como se ha mencionado, la mayoría referidos al nivel primario.

Es muy común ver que en la labor docente los profesionales ingresan mas tarde a este campo puesto que se requiere una preparación optima, con estudios de tercer nivel en adelante. En todos los niveles educativos la gran parte del personal docente trabaja en único establecimiento.

En cuanto a la organización de la enseñanza en los niveles medio y superior favorece el desempeño compartido en varios establecimientos educativos. Por otra parte, el tipo de designación en los puestos de trabajo asignando horas cátedra posibilita una mayor fragmentación de la tarea de enseñanza.

Los profesores que trabajan en más de un establecimiento están expuestos a laborar con más horas de trabajo que los que laboran en uno únicamente, siendo así que su carga horaria es de 25 horas semanales en adelante, mientras que los demás máximo 24 horas.

La dedicación que se requiere en la docencia es también fuera del horario de clases, puesto que se necesita de una planificación diaria. Esto no se tiene en cuenta dentro de la jornada diaria de trabajo lo cual implica tiempo extra aunque sin una remuneración.

Si se requiere mejorar la calidad en la educación es fundamental considerar, además, el salario de los docentes, pues dentro de la situación laboral de los docentes, el salario es uno de los factores que más afecta a la incorporación de nuevos jóvenes a esta profesión y la retención de los que hacen parte del sistema educativo.

## **1.9. Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad.**

Ernesto Rodríguez (2004)

El tema del desempleo juvenil es una preocupación que aumenta cada día más no sólo en el plano económico sino también en el plano social. Aumenta la violencia en las ciudades y enfrentar esta situación es muy difícil y más aún desde las políticas públicas.

Actualmente los jóvenes pasan por diversas situaciones como aquellas en las que tienen que trabajar y estudiar a la vez, otros estudiar y no trabajar, o viceversa. Esta realidad la viven las juventudes que por diversos motivos, ya sea por escasos recursos económicos, factores personales y demás; tienen dificultades para continuar sus estudios o para conseguir un empleo que les ayude a solventar sus necesidades básicas y terminan abandonando sus estudios superiores e incluso el nivel básico.

En los países latinoamericanos se han analizado cifras donde los jóvenes dejan de estudiar por el deseo de emplearse en algo, empiezan estudios que por lo general no terminan. En otros casos se evidencia más que muchos jóvenes no estudian ni trabajan, especialmente entre las mujeres jóvenes que están más dedicadas al trabajo doméstico. En cuanto a los jóvenes varones urbanos, éstos están expuestos al peligro y con el riesgo de caer en problemas delincuenciales.

El desempleo juvenil es catalogado como muy alto en casi todos los países latinoamericanos que ha sido demostrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La cifra más preocupante se halla en los Jóvenes de entre los 15 a 19 años siendo Argentina, Colombia y Chile donde más se nota este factor.

Frente a esta realidad, las reformas educativas que se han puesto en marcha en estos países de Latinoamérica están pretendiendo aumentar recursos que favorezcan la formación docente y, a la vez, el de los educandos generando más recursos didácticos, motivando a los estudiantes para que perseveren en su estudio, mejorando la calidad en la infraestructura, y en lo que más se necesite para el bienestar de todos.

Solo en las escuelas donde se trabaja con mayor esfuerzo se nota una mayor calidad, y en otras sí hace falta que estas estrategias se pongan en marcha con mayor esfuerzo e interés

sobre todo en aquellos sectores marginados por la misma sociedad que constantemente los excluye.

Los problemas más notables parecen ser en cuanto a la calidad y eficacia de la educación del nivel secundario, puesto que se nota una gran insuficiencia que no permite a los jóvenes tener un acceso a un empleo más favorable. Se hace cada vez más necesaria una mayor exigencia y calidad educativa.

El sector moderno exige mucho más de los candidatos a un trabajo y el estudio secundario no parece ser suficiente, pues los jóvenes quedan al margen de la posibilidad de acceder a empleos de calidad.

Además, no todos los que egresan del colegio tiene facilidad para conseguir un empleo y los que lo logran tampoco se benefician de buenos salarios en sus empleos.

Los jóvenes están expuestos a dificultades diversas que se les presentan en el momento de solicitar un empleo que pueden ser cuestiones como la edad, el género, cultura, condición social etc. Estas situaciones deben tenerse muy en cuenta cuando se diseñen programas y proyectos de inserción laboral.

Finalmente, y en lo que hace a la dinámica como tal, parece evidente que -además- habrá que trabajar más y mejor en lo que atañe a la realización de estudios e investigaciones, que permitan contar con un conocimiento más sistemático e integral de todas estas dinámicas, a los efectos de poder planificar más rigurosamente las respuestas particulares y generales que se quiera impulsar.

En conclusión, para construir sociedades más prosperas, más democráticas, más equitativas y más solidarias dependerá en gran medida del interés y el progreso que se genere al hacer partícipes a los jóvenes mejorando las iniciativas que fomenten a mejorar la calidad en la empleabilidad y la empresarialidad de las generaciones. Solo hay que colocar lo mejor invirtiendo eficazmente en el campo educacional mejorando la gestión en todos los niveles, para lograr que la juventud tenga un mejor futuro y así mismo la sociedad.



## **2.10. La docencia como trabajo: La construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión.**

Alejandra Birgin (2000)

Cuando existe organización en la escolaridad y pedagogía se va configurando un campo social en el que toma forma el gobierno de los individuos.

Frente a la incertidumbre que se vive debido a las condiciones de trabajo, a las contrataciones y demandas que esto conlleva; el trabajo docente aún es muy deseable y es que frente a la falta de seguridad laboral, en la actualidad permite cierta estabilidad y bienestar.

Aunque la labor docente en algunos grupos sociales es vista como un trabajo que no proyecta sino incertidumbre y angustia, hoy es incierta su inserción en la actividad económica, lo que los coloca en una posición de creciente escepticismo y vulnerabilidad respecto del futuro. Por ello, en el imaginario de los aspirantes a la docencia el trabajo ocupa un nuevo lugar, donde se reacomodan lo vocacional, lo redentor, lo laboral, el enseñar.

El trabajo docente se ve amenazado por las nuevas reformas y las medidas de ajuste estructural. Es un empleo que se busca como última alternativa frente a las condiciones salariales mínimas que ofrece el mercado laboral y, principalmente, el buscar la protección social que ésta contiene.

Según se ha investigado, la conceptualización de los estudiantes como sujetos deficitarios se inscribe y profundiza en un nudo de la cultura de las instituciones formadoras: los jóvenes que concurren a ellas no son reconocidos como adultos, sino que son construidos como alumnos/infantes, carentes de historia y saberes propios, se enfatiza. Esto también se manifiesta en la propuesta de los programas de enseñanza de las asignaturas que, en muchos casos, son programas que se proponen como compensatorios de las carencias académicas, más preocupados por reponer los contenidos del currículo de la escuela primaria que por problematizar el lugar de la enseñanza se explica.

Esta inclusión de nuevos sectores en el ingreso a las instituciones de formación docente, que es potencialmente democratizadora, puede devenir en discriminación social por lo menos en dos sentidos: por un lado, frente a estos jóvenes-/futuros maestros a los que se estigmatiza confrontados a una imagen estereotipada del docente ideal que no son y no llegarán a ser, y por el otro, porque se van construyendo nuevos circuitos de empleabilidad para ellos.

Hoy atravesamos una amplia transformación que monopoliza la estructura social, invierte la dinámica del ascenso social hacia una dinámica de descenso y exclusión que afecta a los pobres estructurales, y a los otros numerosos sectores medios y que construye vulnerabilidad y marginación como hasta aquí era inimaginable en el panorama social argentino.

El desarrollo social se ve afectado por el tema de la escolarización que cada vez cae en la pérdida de la dimensión de la escuela, la cual tiene como principal desafío la construcción de una realidad incluyente y diversa.

Es necesario cuestionar si estas pedagogías y prácticas educativas están acordes con los avances que se desea obtener en el ámbito educativo y laboral.

Hoy en día, lo que más se necesita es salir de tantos esquemas y buscar condiciones que den otras posibilidades para construir espacios que nos permitan experimentar un mejor futuro, un futuro que se presenta incierto pero en el que es importante destacar cuán necesaria es la labor del docente, quienes desde las aulas formarán a las siguientes generaciones es un trabajo correlacionado a la labor que la familia, como núcleo de las sociedades, forja desde temprano a las personas.

## **2. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la Investigación

Entendido como el medio que permite estructurar el proceso investigativo, o la pauta para establecer estrategias que han sido útiles para realizar la investigación bibliográfica y de campo; el diseño se plasma en lo que se formula en el Índice en el que se estructura la problemática a estudiar (artículos científicos), las técnicas y métodos de investigación, el tipo de investigación (bibliográfico y de campo), la estructura del tipo de encuestas y entrevistas para develar estadísticas que permitan realizar el análisis respectivo y la interpretación de datos obtenidos para, finalmente, cumplir con el objetivo general: "Propuesta de intervención Educativa".

En el trabajo de titulación se ha utilizado así tres tipos de diseño:

**Diseño cuantitativos:** es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística.

**Diseño Descriptivo:** Importante porque se va a analizar, relacionar y describir características diferenciales, causas, del problema a tratar y futuras soluciones.

**Diseño cualitativo:** se centra en el análisis de los resultados obtenidos a través de los datos estadísticos

## 2.2. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

**2.2.1. Métodos:** Los métodos utilizados para la investigación fueron:

Método investigativo: de campo y bibliográfico, material que fue útil para la obtención de datos importantes.

Método analítico: porque se necesitó analizar detenidamente los elementos que hacen parte de la investigación.

Método estadístico: la organización de los datos cualitativos y cuantitativos ha ayudado a la demostración de la realidad que se pretende abordar.

Método hermenéutico: es muy importante y hace parte de todo campo investigativo, pues el investigador (a) siempre está interpretando las diferentes situaciones que se van presentando a medida que se desarrolla la investigación, ya sean datos, procedimientos, información etc., que partiendo de la observación se le va dando el significado correspondiente.

Método Sintético: se refiere a la síntesis de los artículos y elementos que hacen parte de todo el informe.

### **2.2.2. Técnicas:**

Las técnicas utilizadas para el proceso de investigación fueron la lectura, ficha de contacto, observación, encuestas y entrevista.

- ✚ La lectura es muy importante para lograr comprender lo que se va a tratar en el tema de la investigación, tener clara la información seleccionada para luego transmitir con claridad a los investigados el propósito de esta investigación. Tener coordinadas las ideas y el modo de llegar a ellos.
- ✚ Las fichas de contacto permiten ubicar por vía telefónica a los titulados y tener un conocimiento previo de los datos de las personas a quienes se va a investigar.
- ✚ La observación consiste en observar personas, hechos, lugares, fenómenos, situaciones, casos, entre otros.; con el fin de obtener la información que se necesita.
- ✚ Las encuestas fueron la base principal a través de las cuales se obtuvo los datos de los titulados y empleadores para la investigación requerida.
- ✚ La entrevista aplicada a los directores- empleadores de los titulados a investigar permitió un mayor conocimiento y acercamiento a la labor docente de los titulados.

### **2.2.3. Instrumentos de investigación:**

Se utilizó un listado de control con la codificación requerida para registrar y analizar y lograr verificar los resultados acorde a los objetivos propuestos.

El Cuestionario N° 1 para titulados de Educación Básica con las características del docente profesional de Educación General Básica de la UTPL , un segundo cuestionario con el inventario de tareas del trabajo docente, y el cuestionario N° 3: encuesta a Directivos que consistió en un inventario de tareas del trabajo docente.

Los instrumentos utilizados para la aplicación de las encuesta fueron facilitados por el equipo de planificación del Programa Nacional de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

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

Las preguntas expuestas a continuación fueron esenciales en el proceso para la investigación, cuyos cuestionamientos, que dieron forma al trabajo, permitieron conocer las características de los titulados, individuales, académicas y laborales, la formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral, la valoración de la profesión docente, la satisfacción que tienen como docentes, el 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.

Todas estas preguntas conllevaron a intercambiar ideas y tener una visión clara de la situación laboral de los titulados. Así están:

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

Precisamente la estructura de las encuestas y entrevistas realizadas tanto a docentes como a sus empleadores fue de gran utilidad para, precisamente, responder a las interrogantes y plantear, así, la propuesta de intervención educativa, que más adelante se ha expuesto.

#### **2.4. Contexto**

La presente investigación se desarrollo con la colaboración de los titulados en Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la UTPL, egresados entre el año 2007 y 2012, pertenecientes a la provincia de Pichincha. Se realizo en 6 centros educativos ubicados en sectores de nivel económico medio de la provincia.

Las instituciones educativas se encuentran en San Miguel de los Bancos, que basa su economía mayoritariamente en la agricultura, en Cayambe, Conocoto, Cumbayá, Carapungo y Guamaní que apoyan su sustento económico, en gran medida, en el comercio.

Dos de los centros educativos (San Miguel de los Bancos y San Miguel de Conocoto) son escuelas fiscales, cuya infraestructura aun es deficiente porque no cuentan con los recursos necesarios como los tecnológicos para una enseñanza de calidad, ni aulas adecuadas.

La escuela Nueva Aurora de Guamaní, que también es fiscal, en cambio sí cuenta con los recursos necesarios para la enseñanza, con aulas acordes para impartir los conocimientos; al igual que las unidades educativas de Cayambe, Carapungo y Cumbayá, en las que se observa una infraestructura acorde a lo que se requiere para el trabajo docente.

En todos los casos existe la facilidad necesaria para llegar a los centros educativos.

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

El proceso investigativo se lo realizó en referencia a los 1.849 titulados de la modalidad abierta y a distancia, de la titulación de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica año 2007 a 2012 y a sus empleadores.

En referencia a este dato, la muestra se basó en información obtenida de 6 de los 7 titulados a quienes se les aplicó las encuestas elaboradas por el Equipo del Programa Nacional de Investigación de la UTPL. Las entrevistas e inventario de tareas, en cambio, fueron realizadas a 6 directivos de las instituciones educativas.

El promedio de edad de los encuestados oscila entre los 29 a 45 años una edad ciertamente productiva. El sexo predominante es femenino y uno de sexo masculino donde todos ellos ejercen la docencia, situación que devela que aún el campo de la educación es preferido por las mujeres por un lado, y, por otro, un dato importante es que todos han conseguido un empleo acorde a su formación académica.

Todos obtuvieron su título en Ciencias de la Educación mención en Educación Básica. Dos de ellos están cursando un posgrado, los demás aspiran a continuar en su preparación, situación que devela el interés de progresar profesionalmente.

Esta información se encuentra más detallada tanto en los cuadros estadísticos como en su respectivo análisis.

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

**Humanos:**

6 titulados de Educación Básica General

6 directivos de las respectivas escuelas

1 investigadora

Director de tesis

**Recursos Institucionales**

Las instituciones educativas en las que laboran los titulados son: Escuela "San Juan de Dios Morales, Unidad Educativa Thomas Rusell, Escuela Fiscal Mixta Nueva Aurora, Colegio Internacional SEK Los Valles, Colegio Particular Hansei, Centro Educativo Bilingüe San Miguel.

No se logró ubicar por ningún medio a uno de los 7 titulados designados por la universidad, pero se contactó a 6 de ellos a los cuales se les aplicó los instrumentos enviados por el equipo del Programa Nacional de Investigación.

**Materiales**

Se contó con un material apropiado para investigación.

- ❖ Computador
- ❖ Asesoría a través del Eva
- ❖ Internet
- ❖ Bibliografía recomendada y consultada



- ❖ Cámara fotográfica
- ❖ Instrumentos de investigación (encuestas, entrevistas, fichas de contactos)
- ❖ Cuaderno de apuntes

### **Económicos:**

Los gastos por concepto de copias, transporte para las encuestas, internet, teléfono convencional, celular, material didáctico, impresión de borradores y original de tesis, empastado fueron asumidos en su totalidad por la investigadora que invirtió un aproximado de 180 dólares.

## **2.7. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Para el desarrollo de este trabajo de investigación “Propuesta de Intervención Educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica particular de Loja”, se ha realizado una investigación de campo bajo el método descriptivo fundamentado en el paradigma de análisis crítico.

Mediante una ficha de contactos proporcionada por la UTPL, en la que se detalla referencias personales (nombres, dirección domiciliaria y de trabajo, número telefónico, ubicación geográfica, etc.); se procedió a realizar el proceso investigativo en base a información proporcionada por los directivos y los docentes titulados.

Este paso fue útil para complementar y entender la realidad del docente titulado, conocer su entorno socio económico, y se lo hizo en base al uso de técnicas como la encuesta, entrevista y la observación con las preguntas relacionadas a las características académicas y laborales de los titulados individuales, formación académica, valoración de la profesión docente, satisfacción de los titulados con su profesión, inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, la importancia de la tarea y el nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y los titulados.

El material recolectado sirvió para elaborar tablas y gráficos estadísticos que permitieron develar la realidad de la inserción laboral en la que se encuentran los titulados y, gracias a ello, se consiguió llegar a una conclusión y posterior planteamiento de la propuesta: “PROGRAMAS DE INCLUSION DOCENTE EN PROCESOS INVESTIGATIVOS CON EL APOORTE DE DIVERSOS CENTROS EDUCATIVOS”

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

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

A continuación son presentados los resultados obtenidos de acuerdo a las tablas estadísticas diseñadas por el equipo de Planificación del Programa Nacional de investigación, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

#### 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)

**Nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad.**

**Cuadro 1: Ubicación geográfica de titulados.**

OPCION	PROVINCIA	CANTON
ESCUELA "SAN JUAN DE DIOS MORALES"	PICHINCHA	SAN MIGUEL DE LOS BANCOS
UNIDAD ED. THOMAS RUSSEL	IMBABURA	CAYAMBE
ESCUELA FISCAL MIXTA "NUEVA AURORA"	PICHINCHA	GUAMANI
COLEGIO INTERNACIONAL SEK LOS VALLES	PICHINCHA	CUMBAYA
COLEGIO PARTICULAR HANSEI	PICHINCHA	CARAPUMGO
CENTRO EDUCATIVO BILINGÜE "SAN MIGUEL"	PICHINCHA	CONOCOTO

En la presente tabla se observa la ubicación de cada uno de los titulados encuestados, que se encuentran ejerciendo la docencia en los establecimientos educativos señalados también en el gráfico. Los titulados que laboran en estas instituciones corresponden a 3 con partida fiscal y tres bajo contrato indefinido.

Como se puede observar, además, los 6 titulados ejercen directamente la docencia dos de ellos, incluso, como directivos de los centros educativos (tres fiscales, tres particulares) y ninguno en otro empleo que no esté relacionado a la docencia.

En este caso se puede analizar que la problemática de la inserción laboral no versa en la falta de puestos de trabajo, sino quizá por la situación en la que los docentes se desenvuelven en sus empleos como: insuficiente salario que los motive (sobre todo en los particulares), condiciones desfavorables en la organización del trabajo y en la forma en que se ejerce la profesión (insuficiencia de materiales, condiciones edilicias inadecuadas, grupos numerosos), entre otros.

### 3.1.1.2 Edad

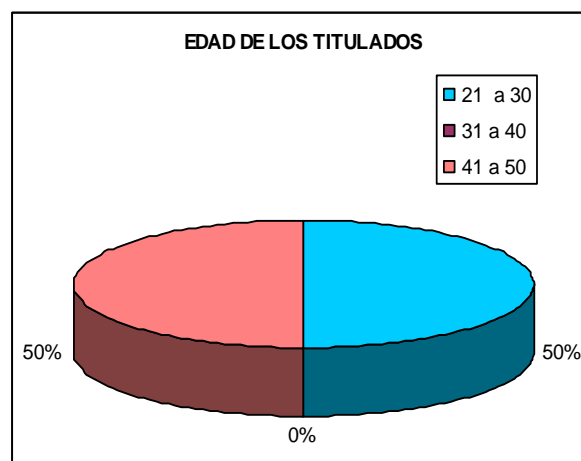
#### Cuadro 2

##### Edad de los titulados

INTERVALO DE EDADES	DE	FRECUENCIA	%
21 a 30		3	50
31 a 40		0	0
41 a 50		3	50
TOTAL		6	100

**Fuente:** Datos obtenidos de los titulados

**Elaborado:** Maria Aracely Navarro V. (2013)



**Figura 2:** Edad

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL.

**Elaborado:** Maria Aracely Navarro V. (2013)

El 50% de los titulados están en edades entre los 21 a 30 años y un 50% en edades intermedias de 41 a 50 años. Como se puede observar, ninguno oscila entre las edades comprendidas de 31 a 40 años, resultado que no incide mayormente porque la edad promedio de los encuestados es de los 30 a 45 años, una edad acorde para ejercer la profesión docente.

Ortiz, Franco, 2005, al respecto señala que:

“La edad no incide en la calificación favorable por parte de los estudiantes en el momento de emitir un juicio sobre buena o mala docencia; se exceptúa aquellos grupos de rangos de edad inclinados hacia un extremo de edad avanzada. En cuanto a los años laborados éstos se constituyen en factores favorables para alcanzar un mejor desempeño pedagógico. Así mismo el tener mayor edad y mayor título académico no incide en el desempeño docente”.

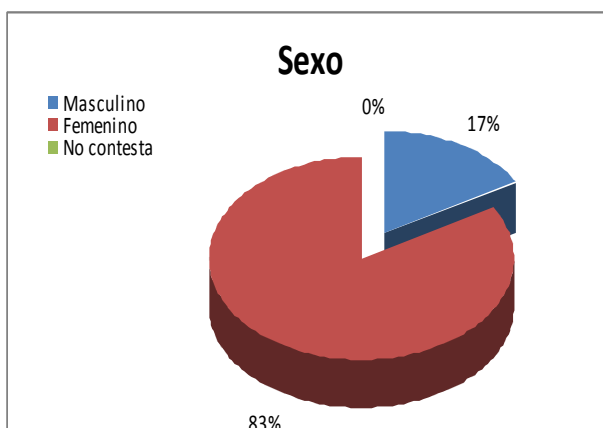
### 3.1.1.3 Sexo

**Cuadro 3 : Sexo**

P4 .Opción	Frecuencia	%
<b>Masculino</b>	1	16
<b>Femenino</b>	5	83
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	6	100

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL.

Investigadora: Maria Aracely Navarro V.



**Figura 3: Sexo**

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL.

Elaborado: Maria Aracely Navarro V. (2013)

Como se evidencia en la presente tabla, el sexo femenino predomina en el campo de la docencia, así lo constató Bonder (1991) cuando manifiesta que:

“la docencia es una opción mayoritariamente de la mujer excepto en las escuelas técnicas y en la universidad. Ellas representan la casi totalidad de los docentes en el nivel preescolar, tres cuartos en la escuela primaria, la mitad en la enseñanza secundaria y una minoría en la educación superior” (p. 29).

### 3.1.2 Características académicas de los titulados

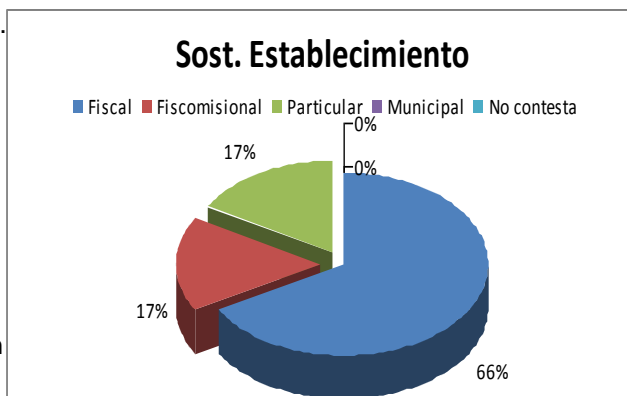
#### 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

**Cuadro 4: sostenimiento del Establecimiento.**

Opción	Frecuencia	%
<b>Fiscal</b>	4	66
<b>Fiscomisional</b>	1	17
<b>Particular</b>	1	17
<b>Municipal</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	6	100

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

Investigadora: Maria Aracely Navarro V.



**Figura 4: Sostenimiento del establecimiento**

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

Elaborado: Maria Aracely Navarro V. (2013)

En el artículo 26 de la nueva Constitución del Estado ecuatoriano sobre la educación dice que el gobierno tiene la obligación de brindar educación a todos sin ningún tipo de restricción, para así llegar a una población de características de educación de alta calidad.

Como se observa a través de la tabla, el 66% de los titulados egresaron de colegios fiscales, un 17 % de fiscomisional y un 17% de establecimientos privados. Los resultados develan que la gran mayoría ha optado por una educación fiscal, ¿qué implica esto? Que los costos de inversión personal en la educación son menores.

No se puede hablar si en el sistema educativo fiscal la calidad educativa es mejor que en las otras, es una apreciación subjetiva ya que la calidad la hacen las autoridades, docentes y alumnos de cada centro educativo.

### 3.2. TIPO DE EDUCACIÓN

**Cuadro 5: Tipo de educación**

Opción	Frecuencia	%
Regular	6	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Elaborado:** María Aracely Navarro V. (2013)

El 100% de los titulados cursaron una educación regular, esto significa que los encuestados han seguido el proceso de la enseñanza impartida desde los 6 y 18 años. El indicador señala así que se da importancia a una educación continua durante el proceso de enseñanza establecida.

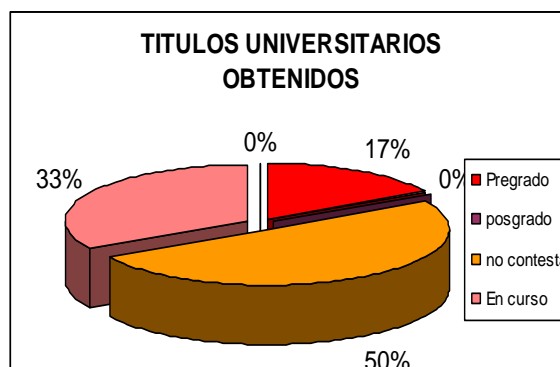
Ahora bien, interesa aclarar que en el Ecuador, el Estado está trabajando en hacer realidad que la educación regular sea incluyente esto hace posible que esté abierta a nuevas posibilidades de integración y superación.

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

**Cuadro 6** : Nivel de estudios alcanzados

P6		
Opción	Frecuencia	%
Pregrado	1	17
Posgrado	0	0
En curso	2	33
No contesta	3	50
Total	6	100

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL  
**Elaborado:** María Aracely Navarro V. (2013)



**Figura 6:** Sostenimiento del establecimiento  
**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL  
**Elaborado:** María Aracely Navarro V. (2013)

El presente gráfico indica que el 17% de los titulados ha realizado un estudio adicional a la licenciatura en Educación Básica otorgada por la UTPL, y según la figura el 33% (2 encuestados) está en curso de realizar un posgrado, y el 50% prefirió no contestar.

Este indicador revela que existe un equilibrio en los resultados obtenidos, tres de los encuestados se han interesado por mejorar su nivel de preparación académica y tres de ellos, se deduce, que no.

Una de las tituladas que, se entiende, no continuó su preparación superior en otro campo o en el mismo es porque, según dijo, no tiene tiempo para continuar con sus estudios, ya que la labor docente exige trabajo extra y las labores desempeñadas en el hogar han dificultado continuar con estudios posteriores.

Se concluye que en un nivel medio sí existe un interés de preparación adicional a la adquirida, la mitad de ellos están claros que es importante la superación profesional para escalar a un mejor nivel que les puede significar mayor reconocimiento social y, por ende, económico.

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

Es importante resaltar las características de cada uno de los titulados y obtener así un acercamiento a su realidad laboral y profesional. En este análisis se pudo vislumbrar en qué medida se ha cumplido, por ejemplo, uno de los objetivos importantes del trabajo realizado:

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

### **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.**

El análisis gira en torno a conocer al número de años que ejerce la profesión docente. En este punto y según se expuso anteriormente todos los titulados laboran en el campo educativo, pero se destaca que el tiempo en el que se ejercen como docentes varía entre los 10 a 23 años de trabajo (dos de ellos 10 años, uno 12, otro 18 y una de los titulados 23 años). Todos los encuestados tienen amplia experiencia en el campo y es clave que todos al formarse académicamente en la UTPL ya han laborado en la docencia.

Existe un equilibrio entre su formación universitaria y su trabajo con amplia experiencia en el campo, siendo la experiencia de los encuestados (que oscilan entre 29 a 45 años) un factor que les ha permitido insertarse fácilmente en el mercado laboral con una amplia trayectoria ascendente.

De los seis encuestados, uno de ellos (que labora como docente de un colegio particular) también se sustenta económicamente de un negocio propio. Sólo esta persona ha visto la necesidad de mejorar económicamente con un ingreso adicional.

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

**Cuadro 7: Numero de establecimiento que trabaja el titulado**

Opción	Frecuencia	%
Uno	6	100
Dos	0	0
Tres	0	0

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Elaborado:** María Aracely Navarro V. (2013)

El resultado que se observa claramente indica que el 100% de los titulados ejerce actualmente la docencia en un solo centro educativo.

En general, según los encuestados, con el aumento a 8 horas de trabajo establecido por el Ministerio de Educación ha sido un limitante para poder ejercer su docencia en otros



sectores educativos o actividades extracurriculares (tareas dirigidas, talleres, clases por horas); por lo que no es que ha existido interés por buscar una alternativa adicional de sostenimiento económico sino que el factor tiempo les limita a ejercerse fuera del centro para el que laboran.

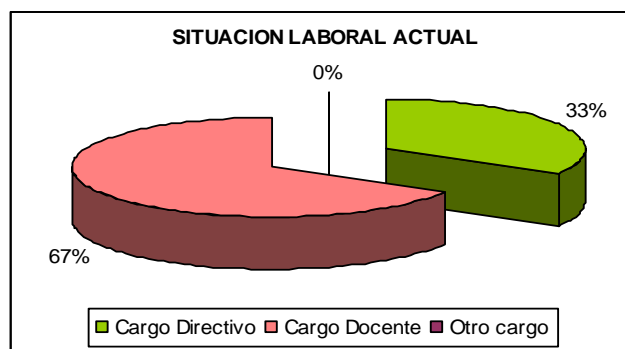
### 3.1.3. 3. Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

**Cuadro 8: Cargo actual**

Opción	Frecuencia	%
Cargo Directivo	2	34
Cargo Docente	4	66
Otro cargo	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Elaborado:** María Aracely Navarro V. (2013)



**Figura 6:** Sostenimiento del establecimiento  
**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Elaborado:** Maria Aracely Navarro V. (2013)

En la presente tabla se observa que el 66 % de los titulados se encuentra laborando como docente y ninguno de ellos está realizando un posgrado. No es el caso del de dos encuestados (34%) donde uno de ellos, que ejerce también como docente, es directivo y estudia para magíster en Educación Básica, requisito esencial de su puesto.

La persona que labora como docente y es vicerrectora, es la única que obtuvo un título en otra especialización relacionada a la carrera.

¿Qué indicador arroja este resultado? Que tanto el centro educativo para el que labora el docente como la universidad que los forma no han incentivado al titulado (cuatro de ellos) a una continúa capacitación para ascender profesionalmente y mejorar sus conocimientos, pero la responsabilidad también recae en el titulado.

Según Merchán, González y Hernández, (2009):

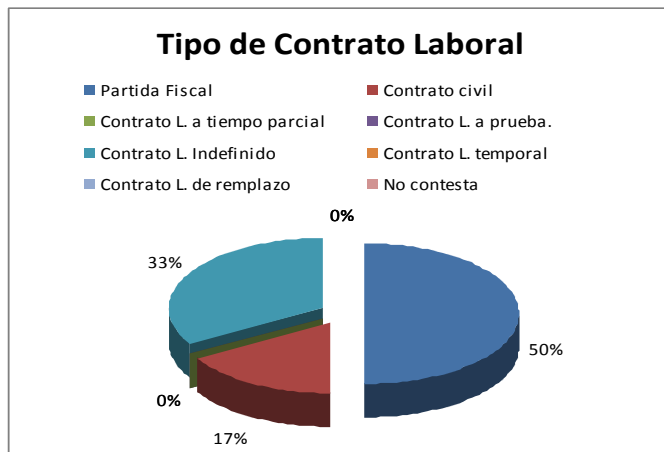
“El profesor facilitador visualice la importancia de capacitarse constantemente para impartir una educación innovadora donde lo que se pretende es plantear retos resaltando que en la iniciativa, en la planificación, desarrollo y evaluación del cambio

previsto, ser creativo significa, por sobre todas las cosas, no sólo una forma de pensar, sino una actitud ante la vida”. (p. 47)

### 3.1.3.4. Características del trabajo actual.

Cuadro 9.

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	50
Contrato civil	1	17
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	33
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100</b>



**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Investigadora:** Maria Aracely Navarro V.

**Figura 6:** Sostenimiento del establecimiento  
**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Elaborado:** Maria Aracely Navarro V. (2013)

¿Qué lectura se desprende de estos resultados? Que los titulados con contrato fiscal (el 50% de los encuestados) tienen mayor posibilidad de permanecer en las instituciones educativas en donde el Estado les ha asignado, mientras que los de contrato indefinido (33%) y civil (33%) trabajan con la esperanza de continuar en sus respectivos trabajos, y a través de los exámenes del ingreso al Magisterio lograr obtener el puntaje requerido a una partida fiscal.

En conclusión, el 50% de ellos tienen asegurado, en gran medida, su puesto de trabajo.

### 3.1.3.5. FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS TITULADOS Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL.

La formación académica de los titulados es la base de su autoformación. En ella se adquieren conocimientos, experiencias que hoy en día son muy necesarias para desempeñar la labor docente y son un soporte para lograr una mayor preparación y desempeño profesional.

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

Los encuestados informaron que la formación académica recibida en la universidad les ha ayudado mucho para ingresar a su labor docente y desempeñarse, adecuadamente, en las respectivas instituciones más, sin embargo, los titulados y empleadores agregaron que sería muy importante la formación práctica desde las universidades a partir de los primeros años de estudio superior para fortalecer.

En la UTPL existen herramientas útiles que han servido para que el titulado ejerza su labor docente acorde a una realidad que es compatible con el pensum de estudios, pero los encuestados y entrevistados manifestaron la importancia de reforzar la metodología durante todo el proceso de estudios de la carrera.

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

Para explicar este ítem fue necesario recurrir a la información obtenida de las entrevistas realizadas a los directivos- empleadores de las instituciones donde trabajan los señores titulados, del que se resaltan los siguientes criterios:

- Que se desarrollen competencias que se adecuen a las reformas educativas que están en marcha. Según Cano (2005.) “la competencia solo se revela si se posee cuando, en la práctica, se movilizan diferentes recursos y conocimientos y se hace frente a una situación problemática”.( p.21)
- Destacar en la enseñanza los pilares fundamentales que son: saber pensar, saber actuar, saber ser y saber hacer.
- Los empleadores sugieren que los que aspiran a un puesto de trabajo tengan aspiraciones de lograr un cuarto nivel y estudios que los capaciten cada vez más para ejercer su profesión, la responsabilidad, creatividad, compromiso con su labor: que los titulados estén en constante capacitación.

- Que el titulado sea estricto y mantengan un adecuado manejo de aula, orden en la sala.
- Los empleadores sugieren que se debe caracterizar por manejar una metodología integral, conductual, social, no solo académico sino que incluya todos los métodos y nuevos modelos para que el estudiante desarrolle habilidades, su propia creatividad de iniciativa.
- Que tenga libertad en su pensamiento y desarrolle sus capacidades y su persona de manera integral.

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

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

Todos los titulados destacaron que su título profesional docente en educación básica es una buena opción de trabajo. Añadieron a su labor, otros desempeños dentro del campo educativo que pueden realizar, aunque destacaron que su profesión no es lo suficientemente valorada.

Las opiniones de los titulados sustentan lo que señala Vaillant (2007) en cuanto a la valoración de la profesión docente cuando afirma que: “el reconocimiento de la profesión puede considerarse desde dos ángulos Como valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y como sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor” (p. 6).

Si nos referimos a los primeros, estos suelen desvalorizar la profesión docente. En cuanto a los propios maestros, estos sienten también que su profesión no es suficientemente valorada.

En las encuestas se constató que el ser docente de bachillerato, investigador educativo, tareas dirigidas, docente en institutos pedagógicos, docente universitario, rector o director son opciones de trabajo en menor grado con relación a su título obtenido, pero no descartan la posibilidad de encontrar un trabajo alusivo a estas opciones agregando que necesitan sí otra preparación más; pero que podrían desempeñar también estas funciones y se alejan más en cuanto a las posibilidades de ser gerente de ONG, consultor educativo, terapia psicopedagógica, supervisor zonal, estas últimas las valoraron al final como opción.

### 3.3.Satisfacción docente

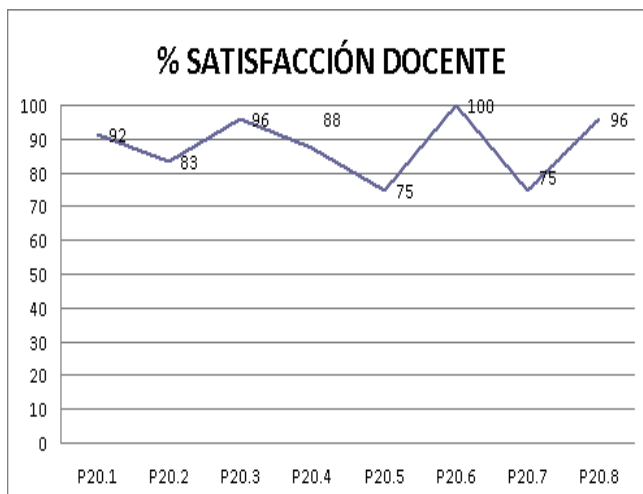
Tabla 9

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	92
P20.2	3	83
P20.3	4	96
P20.4	4	88
P20.5	3	75
P20.6	4	100
P20.7	3	75
P20.8	4	96

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, Educación Básica UTPL

Investigadora: Maria Aracely Navarro V.

Gráfico 9



De los resultados se desprende así que tanto en la pregunta 1 (estudios de ciencias de la Educación para el ejercicio de la docencia) con un porcentaje de 92%, como en la pregunta 3 ( el prestigio obtenido en el entorno laboral) en un 96%, en la pregunta 4 (posibilidad de ascensos laborales en la institución) en un 88%, en la pregunta 6 (diversidad de actividades y situaciones interesantes dentro y fuera del aula) en un 100% como en la pregunta 8 (realización y crecimiento personal) en un 96% existe una escala de “muy satisfecho”; indica que estos resultados en gran medida son la pauta para señalar que el ambiente laboral en el que se desenvuelven es propicio para trabajar sin mayor tensión, estrés.

Hay la apertura para ascender y realizarse profesionalmente, el problema pudiera ser que aunque se valora el interés de mejorar su nivel profesional no existen las herramientas de apoyo para ello (capacitaciones constantes bajo la iniciativa del centro educativo) ni iniciativa propia para mejorar sus conocimientos.

En el siguiente análisis se desprende que en gran parte de los encuestados existe un nivel medianamente satisfecho respecto a:

Progreso social gracias al ejercicio de la docencia con un 83%, el salario docente acorde con las funciones realizadas en un 75%, y la posibilidad de salidas profesionales o diversidad de empleos en un 75%.

Estos resultados, en general, develan que hay que trabajar puntos de satisfacción docente en el que el nivel es medianamente satisfactorio y en el que destacan: el interés de un mejor salario y la obtención de mayores posibilidades de salidas profesionales o diversidad de empleos, ya que representan un síntoma que no permite la satisfacción profesional y personal del titulado tras los estudios realizados en la UTPL

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

En este compendio de tareas que realizan los docentes profesionales de educación básica se caracteriza el puesto de trabajo docente evaluando la frecuencia, importancia y nivel de formación para cada aspecto señalado en las encuestas en cuanto a los aspectos como metodológicos-didácticos; autoevaluación de la práctica docente; sobre la investigación Educativa; participación en actividades académicas, normativas y administrativas; interacción de profesores, padres de familia y comunidad.

#### **3.4.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado**

**Valoración:**

**4. Mucho o alto**

**3. Bastante**

**2. Poco**

**1. Nada**

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (TITULADOS)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	96	4	96
P2	4	96	4	96	4	92
P3	4	100	4	100	4	96
P4	4	92	4	100	4	96
P5	4	88	4	88	4	88
P6	4	92	4	96	4	88
P7	4	100	4	100	4	100
P8	4	92	4	96	4	96
P9	4	96	4	100	4	100
P10	4	88	4	96	4	92
P11	4	100	4	100	4	100
P12	3	71	3	83	3	83
P13	3	83	4	92	4	92
P14	4	88	4	92	4	96
P15	3	83	4	92	4	92
P16	4	96	4	92	4	96
P17	3	83	4	88	3	83
P18	4	88	4	96	4	88

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS (EMPLEADORES)						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	92	4	100	4	100
P2	4	96	4	100	4	100
P3	4	100	4	100	4	100
P4	3	83	4	96	4	96
P5	4	88	4	92	4	100
P6	4	100	4	100	4	100
P7	4	96	4	100	4	100
P8	4	96	4	100	4	100
P9	4	96	4	96	4	92
P10	3	83	4	96	4	96
P11	4	100	4	100	4	100
P12	3	75	4	88	4	92
P13	3	83	4	92	4	92
P14	4	100	4	100	4	100
P15	4	92	4	100	4	96
P16	4	88	4	100	4	96
P17	4	88	4	96	4	96
P18	4	96	4	100	4	100

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL  
 Investigadora: Maria Aracely Navarro V.

Aldape, (2008) afirma que:

“Las instituciones educativas pueden diseñar funciones que incluyan en su labor cotidiana tanto trabajo individual como en equipo en sus diversas modalidades. Es conveniente que para estas se contemple que el equipo docente cuente con autonomía para realizar el trabajo que los integrantes del equipo posean las competencias necesarias que las tareas que se les asignan sean significativas y de alto impacto”. (p.127)

Así, el análisis se ha realizado de forma agrupada en función a:

La frecuencia que está relacionada a con qué constancia se ejecutan tareas como preparación de contenidos teóricos de la asignatura a la realidad de los educandos, la planificación de actividades de aula, aplicación de la psicología de la educación en el aula, entre otros. Así se desprende que los encuestados concuerdan una valoración alta (4) hasta la pregunta 11 pero difieren en el punto con los empleadores respecto a la ejecución de actividades de aula novedosas y creativas y la aplicación de la psicología de la educación en el aula con una valoración de parte de éstos en un 3 (bastante).

Respecto a las labores relacionadas a las actividades educativas extracurriculares con los alumnos y la aplicación de estrategias de evaluación respetando los diferentes tipos de inteligencia concuerdan en una valoración de 3.

En las preguntas 15 a 17 relacionadas a realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan y el atender a las necesidades individuales de los estudiantes difieren igualmente, ya que los docentes valoran en tres puntos aunque los empleadores destacan estas actividades en un 4 (nivel alto).

Respecto a la importancia que dan a las tareas del trabajo docente existe un solo punto en el que difieren respecto a la realización de actividades educativas extracurriculares con alumnos, en el que los docentes lo califican en una valoración e 3 (bastante).

Finalmente, en relación al nivel de formación se destaca que en la pregunta 12 realizar actividades educativas extracurriculares con alumnos y la pregunta 17 atender a las necesidades individuales de los estudiantes; los docentes valoran en un 3 y los empleadores en un 4.



En resumen no se ve un indicador que arroje resultados preocupantes para una posterior propuesta porque se ubican entre 4 y 3 la valoración, en ambos casos.

### 3.4.2. Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado

**Titulado:**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	88	4	92	4	96
P20	4	88	4	96	4	92
P21	3	83	4	92	3	83
P22	3	83	4	92	4	92

**Empleador:**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	83	4	96	4	92
P20	4	96	4	100	4	100
P21	3	79	3	83	4	88
P22	4	88	4	96	4	92

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Investigadora:** María Aracely Navarro V.

El tema está relacionado al autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia, evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos, entre otros.

Así se desprende que en ambos casos (titulado-empleador) concuerdan que la autoevaluación de la práctica docente, en relación a la frecuencia, existe una valoración de 4 respecto a evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos y valoran, igualmente, en una escala de 3 en relación a el análisis aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales.

Difieren levemente, según los resultados obtenidos, respecto a realizar autoanálisis crítico de los conocimientos de la materia ya que ambos ubican en una valoración de 3 y 4 que significa aún alto.

En relación a la importancia, difieren respecto a la pregunta 21 sobre el análisis de los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales pero ambos lo valoran alto y bastante (4 y 3).

Respecto al nivel de formación igual difieren en la pregunta 21: el análisis de los aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales pero lo valoran, igualmente, bastante y alto (3 y 4).

Se concluye que, en general, respecto a la autoevaluación de la práctica docente existe satisfacción de lado y lado.

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

**Titulado:**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	4	88	4	92
P24	3	75	3	82	3	79
P25	2	57	3	71	3	82
P26	3	71	4	96	4	92
P27	3	75	4	96	4	100
P28	3	71	4	96	4	92

**Empleador:**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	83	4	92	4	92
P24	3	79	4	96	4	92
P25	3	79	4	92	4	88
P26	3	79	4	92	4	88
P27	3	83	4	92	4	92
P28	3	83	4	96	4	88

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Investigadora:** Maria Aracely Navarro V.

De la frecuencia sobre los aspectos de la investigación educativa se desprenden resultados que pueden indicar al investigador un síntoma de que algo pasa en las tareas y trabajo docente, en su labor específicamente a la frecuencia porqué:

Tanto los titulados como el empleador califican la frecuencia en una valoración de 3 puntos (bastante) lo cual es aún un valor aceptable, sin embargo en la pregunta 25 que se relaciona a “investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora” aparece, y por primera vez una valoración de 2 puntos en relación a la frecuencia, es decir, poco.

Es importante resaltar la opinión de algunos autores como Latorre Antonio (Barcelona 2007.p.7) quien afirma que, “la imagen del profesorado investigador se considera como una herramienta de transformación de las prácticas educativas”. Por lo tanto es fundamental que el docente se interese por ir más allá de sus conocimientos y se convierta en un investigador de su práctica docente con el fin de conseguir mejorar la calidad en su labor educativa.

Respecto a la importancia y nivel de formación, en todas las preguntas son calificadas por el empleador en una puntuación de 4 (alto), aunque difieren levemente los docentes (con calificación de 3) respecto a la pregunta 24 (participar en proyectos de investigación e innovación educativa) y 25 que anteriormente ya se señaló como un síntoma negativo.

En resumen, se observa un resultado negativo sobre a lo que los docentes opinan respecto a las tareas relacionadas a la investigación y evaluación de procesos, programas e instituciones con la idea de mejorar la calidad educativa; aunque se califica como medianamente alto la importancia y nivel de formación en este campo.

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

**Titulados:**

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS</b>						
<b>#</b>	<b>Pro.</b>	<b>% FRECUENCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% IMPORTANCIA</b>	<b>Pro.</b>	<b>% NIVEL DE FORMACIÓN</b>
<b>P29</b>	4	100	4	100	4	100
<b>P30</b>	4	96	4	100	4	100
<b>P31</b>	4	96	4	100	4	100
<b>P32</b>	3	79	4	92	4	88
<b>P33</b>	4	88	4	100	4	92
<b>P34</b>	4	92	4	96	4	96
<b>P35</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P36</b>	4	96	4	96	4	96
<b>P37</b>	4	92	4	96	4	96
<b>P38</b>	4	92	4	100	4	100

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL  
**Investigadora:** Maria Aracely Navarro V.

**Empleadores:**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	96	4	100	4	100
P30	4	96	4	96	4	96
P31	4	92	4	96	4	92
P32	3	83	4	92	4	88
P33	4	96	4	100	4	100
P34	4	92	4	96	4	96
P35	4	92	4	96	4	96
P36	4	88	4	92	4	92
P37	4	88	4	96	4	92
P38	4	92	4	92	4	92

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Investigadora:** María Aracely Navarro V.

La frecuencia en la participación de las actividades académicas normativas y administrativas se desglosan resultados muy altos. Tanto en los titulados como empleadores hay una similitud en los promedios desde la pregunta 29 a la 38, aunque sí marcan algunas diferencias en los porcentajes que no afectan los resultados.

En la pregunta 32, ejercer funciones administrativas, hay una diferencia leve entre la opinión de los titulados que es de 79% y de los empleadores en un 83%, revelando un porcentaje menor a las otras 9 preguntas que tanto en titulados-empleadores se vislumbran porcentajes relativamente altos.

Esto revela que se está participando con mayor frecuencia en actividades académicas normativas y administrativas, aunque este último en un menor grado pero que no interfiere en los resultados generales porque sigue siendo alto.

### 3.4.6 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

Titulado:

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	92	4	96	4	96
P40	3	75	4	92	4	92
P41	3	79	3	83	3	83
P42	4	88	4	88	4	88
P43	3	79	3	83	3	83
P44	4	92	4	92	4	92
P45	4	88	4	96	4	96
P46	4	92	4	92	4	92
P47	4	100	4	100	4	100
P48	3	83	4	96	4	96

Empleador:

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	96	4	100	4	100
P40	4	96	4	100	4	100
P41	4	96	4	100	4	100
P42	3	79	4	88	4	92
P43	4	88	4	96	4	100
P44	4	92	4	100	4	96
P45	4	92	4	96	4	92
P46	4	96	4	100	4	100
P47	4	88	4	96	4	96
P48	4	92	4	96	4	96

Fuente: Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

Investigadora: Maria Aracely Navarro V.

Se refiere a la promoción de acciones de relación con la comunidad, intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos.

En resumen, las tablas develan que existe en un porcentaje Alto en la interacción requerida entre profesores, padres de familia y comunidad aunque como indica la pregunta 40 respecto a la frecuencia existe una leve diferencia entre los titulados y empleadores. Son los docentes quienes indican que hace falta mayor continuidad la colaboración en programas de desarrollo comunitario.

Otro punto en el que existe aun mayor diferencia es la relacionada a las preguntas 41 (promover la participación de padres en instancias de intervención vigentes) y 43 (intervenir

en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos) donde los profesores señalan en menor grado que hace falta estos puntos en relación a frecuencia, importancia y nivel de formación, resultado que se contrapone a la opinión de los empleadores quienes califican estos puntos como Altos.

Algunos de los empleadores señalaron que es muy importante que el titulado se integre y se relacione con la comunidad y colabore desde su saber especialmente en la orientación con los padres de familia conociendo la realidad del hogar. Este punto es importante puesto que así también se logra vislumbrar un trabajo de calidad y calidez.

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

**Titulado:**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	92	4	100	4	100
P50	4	88	4	96	4	92
P51	4	100	4	100	4	100
P52	4	92	4	96	4	96
P53	3	79	4	92	4	92

**Empleador:**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	96	4	100	4	100
P50	4	92	4	96	4	96
P51	4	96	4	100	4	96
P52	4	92	4	100	4	96
P53	3	79	4	96	4	96

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Investigadora:** Maria Aracely Navarro V.

Esta relacionado con realizar reuniones de planificación con otros docentes, trabajar en proyectos curriculares en equipo. López (2007), señala que “para que se desarrollen iniciativas de trabajo en equipo, se debe promover el interés del profesorado por llevar a cabo proyectos comunes”. (p.13)

Sobre las tablas se observa una frecuencia de promedios similares entre titulados y empleadores de muy alto y en casi todas las preguntas a diferencia de la pregunta 53

relacionada a la participación en círculos de estudio que señalan como bastante, lo que aun hace falta realizar esta tarea con mayor frecuencia.

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

**Titulado:**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	4	88	4	96	4	96
P55	3	83	4	96	4	96
P56	4	88	4	100	4	96
P57	3	75	4	88	4	96
P58	3	63	4	88	3	79

**Empleador:**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	75	4	96	4	100
P55	3	79	4	100	4	96
P56	3	83	4	100	4	96
P57	4	92	4	100	4	100
P58	3	71	4	100	4	96

**Fuente:** Encuesta titulados de CCEE, educación Básica UTPL

**Investigadora:** María Aracely Navarro V.

Este punto se refiere a la formación que ejecuta el titulado y se tiene en cuenta algunos puntos como: asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación, asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua.

Con relación a la frecuencia en algunos promedios se nota porcentajes bajos a diferencia de otros sobre todo en las preguntas 54 a 56 específicamente en lo que opinan los empleadores a la frecuencia con la que se realizan estas actividades. Por lo que hay que reforzar, aunque tampoco signifique un mayor problema.

Es importante resaltar que en la pregunta 58 que se refiere a asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua, en ambos casos coinciden que no existe la frecuencia requerida sobre este punto.

Aunque los titulados y empleadores consideran que es importante y útil para su formación el conocimiento sobre otra lengua, actualmente no se la realiza con mayor frecuencia de la ideal, pero en definitiva éste tampoco es un problema a ser tomado en cuenta, sí reforzarlo pero no es el punto de interés para una propuesta en este caso.

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



## 4.1 Conclusiones

- Se destaca que el campo educativo aun es dominado por las mujeres y que todos los titulados ejercen la docencia. Sobre este último punto se resalta que el título profesional docente en Educación Básica es una buena opción de trabajo aunque hay interés de contar con un mejor salario.
- En el 100% de los titulados existe un equilibrio entre la formación universitaria recibida en la UTPL y la amplia experiencia en la docencia (acorde a una realidad que es compatible con el pensum de estudios), sin embargo existe la necesidad de reforzar la metodología durante todo el proceso de estudios de la carrera y la formación práctica desde la universidad, a partir de los primeros años de estudio superior.
- El centro educativo les ofrece oportunidades de ascenso laboral pero aun existe poca iniciativa de capacitación personal, ni incentivo del centro educativo que al 79% de los titulados les permita continuar con la investigación docente para mejorar su nivel de formación.
- En la UTPL existen herramientas útiles como la formación académica, didáctica, pedagógica, metodológica que han servido de base para que el titulado ejerza su labor docente acorde a una realidad que es compatible con el pensum de estudios.
- Aunque existe la apertura para ascender y realizarse profesionalmente, tanto la superación profesional de los titulados, como la baja asistencia a cursos de formación (especialmente el conocimiento de otra lengua) son puntos que aun se necesitan trabajar. Y es que aunque los maestros valoran el interés de mejorar su nivel profesional, no existen las herramientas necesarias de apoyo, ni la iniciativa propia para mejorar sus conocimientos.
- Entre las opciones de trabajo que menor valor le dan con un 50% de los titulados está aquella en la que puedan desempeñarse como docentes investigadores Señalan que es necesario una mejor preparación desde las aulas universitarias en el campo.

- En relación a las tareas asignadas a su área con respecto a la frecuencia, importancia y nivel de formación, en general las ubican en un nivel alto entre 3 y 4, aunque los aspectos relacionados a la investigación educativa como la participación en proyectos educativos, diseño de programas, acciones, seguimiento y evaluación de los mismos; son puntos importantes a reforzar desde las aulas universitarias.
- Se toma como un elemento importante y útil para la formación del docente, el conocimiento de otra lengua dentro de su formación profesional, el nivel de la frecuencia es de 3 y un porcentaje de 71%.

#### **4.2.Recomendaciones**

- El reducido interés de superación profesional es un limitante que no les posibilita a los titulados a ascender y realizarse profesionalmente, por lo que se sugiere que la UTPL incentive a los titulados a continuar en sus estudios, realizando un seguimiento para que no se desvinculen de la universidad a través de talleres, capacitaciones, etc.
- Aunque existe un equilibrio entre la labor docente y formación académica, es muy importante que sean las universidades y no los estudiantes quienes promuevan la experiencia práctica del futuro docente a través de pasantías permanentes a partir de los primeros años de estudio superior. La idea es facilitar aún más el ingreso al mercado laboral.
- A pesar de que la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad es alta, se resalta la importancia de continuar el proceso, pero ante todo que el maestro tenga las herramientas necesarias para involucrarse más con los padres de familia conociendo la realidad del hogar. La idea es vislumbrar un trabajo también de calidez.
- Se anotó como importante de reforzar la metodología durante todo el proceso de estudios de la carrera.
- El nivel de conocimiento sobre diversas temáticas como el dominio de otra lengua y la investigación es bajo, es por ello que se sugiere que dentro de la Malla Curricular de la

UTPL se enfatice en estos puntos y, además, se incorpore una materia en la que se impartan conocimientos sobre normas, deberes y derechos que tiene el docente en su lugar de trabajo

- Se ha resaltado que el equilibrio de los titulados entre el ejercicio profesional y la formación académica es buena, sin embargo es necesario que desde las aulas se refuerce y maneje una metodología integral, conductual, social, no solo académico, sino que incluya todos los métodos y nuevos modelos para que el estudiante desarrolle habilidades como la creatividad e iniciativa propia para mejorar, por ejemplo, su capacidad de investigación.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **5.1 Tema:**

**“Programas de inclusión docente en proyectos investigativos promovidos por diversos centros educativos”**

### **5.2. Justificación**

De los datos obtenidos del proceso investigativo bibliográfico y, sobre todo, de campo a 6 de los 7 titulados en Ciencias de la Educación, mención Ciencias Básicas; se logró ubicar el problema principal que afecta a los docentes, y está relacionado a las tareas asignadas en función a la frecuencia con la que éste desarrolla actividades de investigación educativa.

Desde hace tiempo se ha destacado la necesidad del maestro “investigador” como un medio de mejora de la práctica educativa y de desarrollo del rol profesional personal, por lo que la investigación educativa es un reto importante que le compete abordar, pero para ello debe desarrollar habilidades suficientes para plantear soluciones a los problemas desde el punto de vista de la ciencia y de los intereses de clase, habilidades que lo harán más eficiente en su labor profesional.

Así, y en función de la importancia que requiere la educación: de contar con docentes investigadores se ha elaborado la propuesta con el fin de reforzar la investigación educativa del maestro mediante su inclusión permanente en proyectos de investigación e innovación educativa.

Con ello se espera aportar a la calidad en la enseñanza educativa planteado la propuesta para la titulación de fin de carrera con el tema: “Programas de inclusión docente en proyectos investigativos promovidos por diversos centros educativos del país”

### **5.3. Objetivos**

#### **General:**

Promover una investigación educativa permanente e incluyente con el fin de formar docentes investigadores.

**Específicos:**

- Incrementar en un alto porcentaje, el número de docentes interesados en la investigación a través de actividades permanentes de capacitación.
- Diseñar y aplicar permanentemente proyectos y programas de investigación en los centros educativos en los que laboran los titulados.
- Medir y evaluar el nivel de participación de los docentes en programas y proyectos de investigación promovidos por los centros educativos.

**5.4. Metodología (matriz del marco lógico)**

\*Formando investigadores para una enseñanza innovadora.

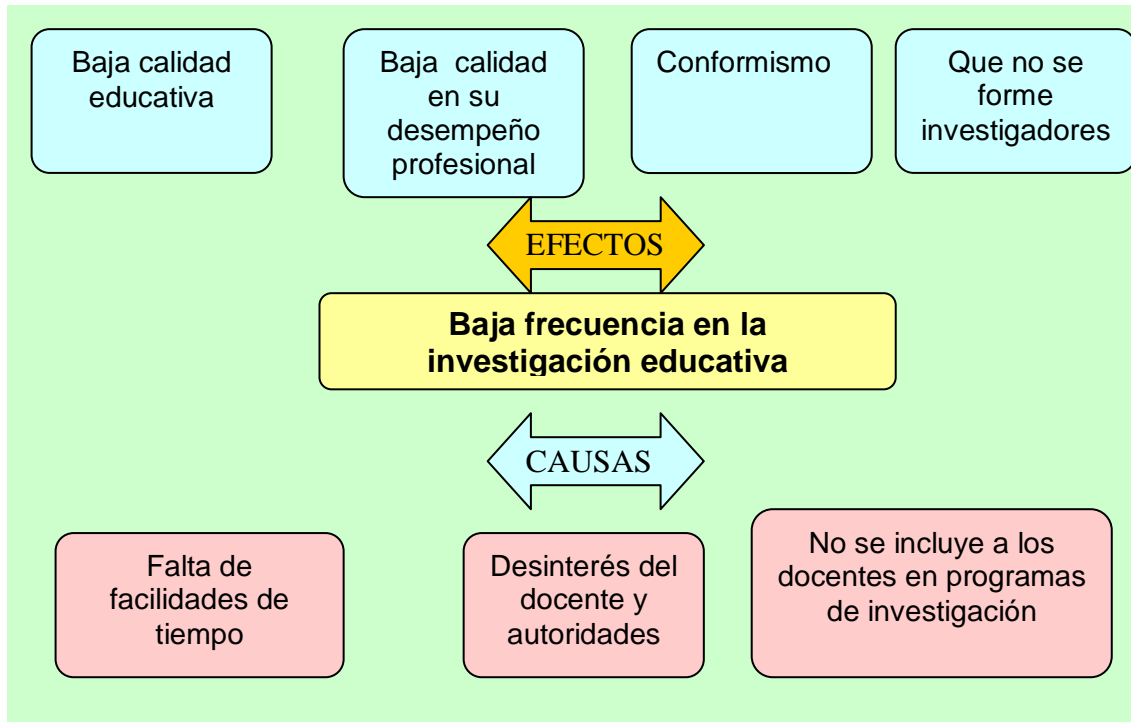
\*Seguimiento para averiguar si el plan es efectivo, si esta funcionando.

\*No sabe investigar.

**5.4.1 Análisis de involucrados**

<b>GRUPOS</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
TITULADOS	Baja frecuencia en la investigación educativa  Falta de interacción con la comunidad educativa	Involucramiento permanente en procesos de investigación  Actividades recreativas y motivacionales	Falta de organización de tiempo y limitados recursos económicos  Que la comunidad no se interese
EMPLEADORES	Hay falencias en la frecuencia con la que el docente investiga	Actividades motivacionales	Que las actividades sean impositivas
	Baja frecuencia en asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua	- Cursos de bajo costo - Que se los dicte en horarios accesibles	Poco interés por los cursos

#### 5.4.2. Análisis del problema



#### 5.4.3. Análisis de Objetivos



### 5.4.6 Análisis de estrategias





## 5.5. Plan de acción (etapa de planificación)

### 5.5.1 Matriz del marco lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN:</b> Inclusión docente en programas de investigación hacia una calidad en la enseñanza educativa	Porcentaje de docentes participando en los programas	Lista de asistencia a las actividades a ejecutarse	Que haya sobrecarga de tareas en el trabajo
<b>PROPÓSITO:</b> Promover una investigación educativa permanente e incluyente	Número de talleres, prácticas, programas, concursos programados y ejecutados	Evaluación final del trabajo ejecutado en función de estadísticas (informe anual)	Que los que dirigen el proyecto (directivos) se mantengan permanentemente en sus puestos
<b>RESULTADOS:</b> 1. Formar docentes investigadores. 2. Afianzamiento en la constancia para la investigación educativa	Calendario escolar 2003-2014	Monitoreo permanente de las actividades a ejecutarse	Constancia en la disponibilidad y voluntad de cooperación de involucrados
<b>ACCIONES:</b> 1.1 Talleres permanentes e interactivos. 1.2 Prácticas investigativas fuera de la institución. 2.2 Programas de investigación educativa con el docente. 2.2 Concursos como Incentivo. 2.3 reuniones permanentes de evaluación de tareas	<b>Insumos:</b> Recurso humano Materiales: computador, infocus, internet copiadora, impresora, material de oficina, transporte, alimentación, premios de incentivo. Imprevistos	<b>Presupuesto:</b> El total estimado es de 715 dólares por quimestre.	- Acceso constante a insumos necesarios (Internet, computador, etc.) para la ejecución del proyecto - Que no exista el recurso económico permanente para las actividades.

### 5.5.2. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION
<p>1. Formar docentes investigadores.</p> <p>2. Afianzamiento en la constancia para la investigación educativa</p>	<p>1.1 Talleres permanentes e interactivos.</p> <p>1.2 Prácticas investigativas fuera de la institución.</p> <p>2.1 Programas de investigación educativa con el docente.</p> <p>2.2 Concursos como Incentivo.</p> <p>2.3 reuniones permanentes de evaluación de tareas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivos laborables</li> <li>- Alianzas estratégicas con entidades educativas para promover estímulos educativos fuera.</li> <li>- Proveerles de empleos como asesores investigativos</li> </ul>	<p>Evaluación quimestral</p>	<p>715 dólares por quimestre</p>	<p>Febrero 2014</p>	<p>Junio 2014</p>

## 5.6. Bibliografía de la propuesta

Elliott, J (2005). El Cambio Educativo desde la Investigación Acción. (4ªEd) Madrid: Ediciones Morata. Recuperado el 7 de Agosto de 2013. <http://www.biblioteca-pdf.info/2012/10/el-cambio-educativo-desde-la.html>.

Latorre, A (2007). La investigación-acción: Conocer y cambiar la práctica educativa (4ª Ed). Recuperado de <http://www.publidisa.com/PREVIEW-LIBRO-8478275908.pdf>. Editorial GRAO de IRIF Barcelona.

Tedesco, J C (1982) LOS PARADIGNAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA. Recuperada de [www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/18\\_04ensa.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/18_04ensa.pdf)

Latorre, A. (2007). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. España: GRAO.

Ortegón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Chile: ILPES/CEPAL.

## 5.7. Anexos de la propuesta (opcional)

### ARTICULO

#### LOS PARADIGNAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA\* Juan Carlos Tedesco

Los paradigmas de la investigación socio-educativa y su vigencia en  
América Latina

Existe un consenso relativamente amplio en considerar que el desarrollo  
de la Investigación

socio-educativa estuvo enmarcada históricamente en tres grandes  
paradigmas dominantes en diferentes momentos históricos: el paradigma  
de la teoría

educativa liberal; el paradigma economicista (capital humano, recursos  
humanos, etc.) y el paradigma de los enfoques crítico-reproductivistas.

En el marco del paradigma liberal,  
los problemas educativos básicos eran la  
contribución de la acción educativa formal y sistemática (la escuela) a la  
consolidación de los estados nacionales y a la vigencia de un orden  
político democrático-liberal. Dicha contribución se ponía de manifiesto a  
través de la homogeneización de la población en torno a cierto cuerpo  
básico de valores y códigos comunes y a su diferenciación de acuerdo al  
lugar que ocuparan en la estructura social (dirigentes o dirigidos,  
propietarios de medios de producción o productores, etc.). Las  
características de este paradigma han sido analizadas en múltiples  
oportunidades y no parece pertinente repetir aquí dichas explicaciones.

.....

## 6. BIBLIOGRAFIA

Aldape, T. (2008) Desarrollo de las competencias del docente. Libros en red.

Recuperado de: [www.librosenred.com/autores/teresaaldape.html](http://www.librosenred.com/autores/teresaaldape.html).

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. Madrid: ANECA.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstabilización. Madrid: ANECA.

Avalos, B. (Enero de 2009). Revista de currículum y formación del profesorado . Recuperado el 15 de Mayo de 2013, de La inserción profesional de los docentes: <http://www.urg.es/-recfpro/rev131ART3.pdf>

Birgin, A. (2000). Capítulo IX. La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010023734/11birgin.pdf> UR

Bonder, G. (1993, Septiembre) Mujer y educación en America Latina: Hacia la igualdad de oportunidades. Numero 6. pp 1-4. Recuperado de la Revista iberoamericana de educación, <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a01.htm>

Cano, E. (2005) Como mejorar las competencias de los docentes.

Barcelona España. Editorial GRAÓ, de ERIF, S.L. (p.21)

CEAACES, (2012). La carrera profesional bajo análisis. Diseño Web & SEO by: SEO WEBS DESIGN. Recuperado de [www.ceaaces.gob.ec/](http://www.ceaaces.gob.ec/)

Dirié C; Oiberman, I (1999). La inserción laboral de los docentes en Argentina. Ministerio de Cultura y Educación. Recuperado [repositorio.educacion.gov.ar/dspace/handle/123456789/95832](http://repositorio.educacion.gov.ar/dspace/handle/123456789/95832)

García, C. M (1999, Enero). Formación Docente. Estudio sobre estrategias de inserción profesional en Europa. Numero 19. Recuperado de Biblioteca digital de

OEI <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a03.htm>

- Latorre, A. (2007). *Importancia de la Investigación Educativa*. (4ª Ed)  
Editorial GRAÓ, de ERIF, S.L. Recuperado de <http://books.google.com.ec>
- López, A (2007) *Formación y desarrollo del profesorado*.  
Barcelona España. Editorial GRAÓ, de ERIF, S.L. (p.13)
- Merchán, E., Lugo, E., Hernández, L., (2011) *Metodología de la Ciencia. Aprendizaje Significativo apoyado en la creatividad e innovación. Numero especial. (Vol 1) P.47*. Recuperado de <http://www.ammci.org.mx/revista/pdf/Numero3/4art.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura* . Recuperado el 25 de Mayo de 2013, de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pem.html>
- Ortiz F. (2005, Octubre). *La formación profesional y la experiencia docente*.  
Presentado a la Universidad Los Libertadores, Bogotá. Recuperado [www.ub.edu/.../NUEVOS\\_RETOS\\_DE\\_LA\\_PROFESION\\_DOCENTE.p](http://www.ub.edu/.../NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.p)
- Rodríguez, E (2004,) *Políticas de Inserción Laboral y empresarial de jóvenes en America Latina. El desafío de la empleabilidad. vol. 2 no.1* Recuperado <http://www.scielo.org.co>
- Vaillant, D. (2009). *Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 26-41*.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Chile: CEPAL Chile.

## **ANEXOS**



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

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

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

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

**INDICACIONES:**

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

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

--

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos





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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

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

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

--

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

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

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

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

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

**INDICACIONES:**

Señor(a) Encuestado(a):

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

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

\*Caracterizar el puesto de trabajo docente.

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

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

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

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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



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

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

Modalidad Abierta y a Distancia

**ENCUESTA A DIRECTIVOS**

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**



Señor(a) Encuestado(a):

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

La información que se obtenga será de gran ayuda para:

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

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

**FRECUENCIA** número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea.  
**IMPORTANCIA DE LA TAREA:** La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión.  
**NIVEL DE FORMACIÓN** que posee el docente para realizar la tarea.

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

- Marque con un círculo un valor del 1 al 4 para frecuencia, otro para importancia y otro para nivel de formación en cada tarea. Su opinión es muy valiosa, por favor no deje ninguna tarea sin responder.
- Se ha dejado un espacio en blanco en cada aspecto marcado con letras (a, b, c, d, e, f, g) para que incluya alguna tarea que no esté contemplada y usted la considere relevante.
- El tiempo aproximado para contestar este inventario es de 30 minutos.

**INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE**

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

	TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	14	Revisar las tareas estudiantiles	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	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. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

**Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)**

**ESCUELA SAN JUAND DE DIOS  
(SAN MIGUEL DE LOS BANCOS)**



**UNIDAD EDUCATIVA TOMAS RUSSEL (PARTICULAR)  
CAYAMBE**



**ESCUELA NUEVA AURORA (FISCAL)  
(GUAMANI)**



**COLEGIO SEK LOS VALLES (PARTICULAR)  
CUMBAYÀ**



**INSTITUCION EDUCATIVA  
ACADEMIA HANSEI (PARTICULAR)**



**ESCUELA SAN MIGUEL DE CONOCOTO  
(FISCAL)**



**Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)**

SOLICITUD PARA DIRECTIVOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Universidad Técnica Particular de Loja

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Señor

DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho

De mi consideración

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

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

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

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

La información recabada es importante para que los egresados desarrollen una

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

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

Mgs. Verónica Sánchez Burneo

COORDINADORA DE TITULACIÓN

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



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 UTPL

En su despacho

De mi consideración:

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

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

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

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

Mgs. Verónica Sánchez Burneo

COORDINADORA DE TITULACIÓN

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



## 1. El significado de calidad educativa

Si bien todos podemos estar en principio de acuerdo en que es importante impulsar la calidad educativa, el significado de la expresión "calidad educativa" es controvertido porque siempre tendrá una connotación histórica ya que puede evolucionar en el tiempo y representará un cierto ideal o aspiración de la sociedad en su conjunto o de grupos y por sí mismo. La diversidad de posturas existentes siempre le va a condicionar a lo que cada persona o grupo de personas considera que debe ser el fin o propósito principal de la educación como actividad humana. Por lo tanto, no se trata de un concepto neutro, sino que tiene una fuerte carga social, económica, cultural y política.

El propósito que definamos para la educación es determinante para dar sentido a la expresión "calidad educativa". Muchos creen equivocadamente que existe un consenso sobre cuáles deben ser los fines de la tarea educativa, cuando en

realidad esto depende de la manera como las personas conciben la sociedad ideal, a cuya consecución debería contribuir el sistema educativo como mecanismo de socialización y de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

En el Ministerio de Educación trabajamos con un concepto de calidad educativa complejo y multidimensional, según el cual nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que, para que el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática, por citar solamente dos ejemplos. También son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones de los docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de los centros escolares.

Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad.

Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento —que llamamos estándares— servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente.

## **INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Jordán de Urríes, Borja**  
*Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología,*  
*Universidad de Salamanca*  
*Servicio de Información sobre Discapacidad, SID*

### **Planteamiento General: El Proceso de Inserción Laboral**

Quizás, lo primero que debemos hacer sea situarnos. Para ello considero fundamental realizar algunos comentarios sobre como entiendo el proceso de integración laboral.

Desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En este sentido y permitiéndonos ser algo utópicos (aunque utopía, del griego, significa lugar que no existe, lo que no implica que no pueda llegar a existir), lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (en la reciente publicación del IMSERSO "Empleo y Discapacidad" pag. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general, y si bien este dato puede encontrarse algo desfasado pues es del año 1995, la proporción puede ser bastante similar), de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que un persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar mas contratos indefinidos, para generar mas puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

Volviendo los pies a la tierra y sin poder desprendernos de esa discriminación positiva (generada por supuesto como alternativa a una discriminación negativa previa), el objetivo final (aun en el terreno de la utopía) sigue siendo el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

Sin embargo hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

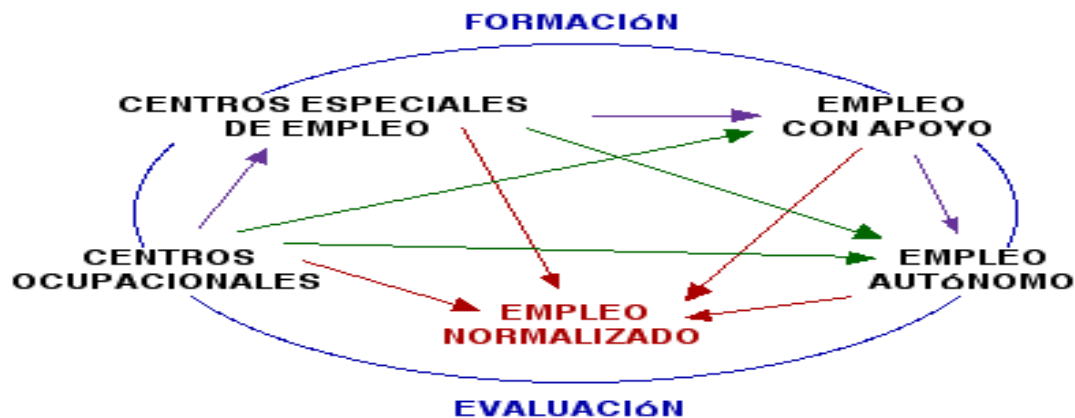


Figura 1: alternativas en el proceso de integración laboral

De esta manera entiendo el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma (ver figura 1) en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

Tenemos el Centro Ocupacional cuya finalidad, según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente.

Disponemos también del Centro Especial de Empleo que según la LISMI son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía.

Finalmente y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993). Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Esta alternativa de inserción es, desde mi punto de vista, la mas integradora (lleva al empleo normalizado) ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad, como demuestran los datos (cerca de 1400 personas trabajando y 35 programas en funcionamiento en el año 1996) y la experiencia de muchos profesionales convencidos de ello (Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F. y Martínez, S., 1998; Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Bellver, F., 1998). Sin embargo, pienso que quizás esta alternativa no sea universalmente valida, por lo que creo en la utilidad y justificación de las modalidades anteriormente mencionadas.

El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.

## Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral

En este marco conceptual y habiéndome confesado defensor del ya mencionado empleo con apoyo, voy a plantear una serie de elementos que han sido utilizados con mayor profundidad desde esta alternativa y que considero perfectamente extrapolables y utilizables en el resto de modalidades. Estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral.

El **marketing**, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados.

El **análisis del trabajo**, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuales son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional será la de saber solicitar la información necesaria e indicar al trabajador que va a obtenerla la manera de recopilarla.

El **diseño y análisis de tareas**, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo mas normalizado posible en todos los sentidos.

El **entrenamiento de precisión y de autonomía**, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente el **afrontamiento de conductas problemáticas** dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente por que sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo (valga la redundancia) a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, es como ya he mencionado, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral.

### Logros que deben orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral

Una vez planteada esta concepción global de la integración laboral y habiendo descrito las tareas o funciones que creo han de ser mas o menos comunes a todo profesional, el siguiente paso va a ser el de explicar hacia dónde pienso que debemos de dirigirnos para mejorar la prácticas profesionales.

En este sentido es ya esclarecedor lo que señala O'Brien en el año 1990 y que en nuestro país sigue siendo de actualidad ya que para algunas cosas estamos aun a una cierta distancia. Los indicadores de logro de un programa de inserción laboral y por tanto de los profesionales de dicho programa han de ser los que a continuación señalo (cuadro 1):

- *Incremento de los sueldos de los trabajadores*, de manera sean lo más dignos posibles, tratando de alejarnos en lo posible del 75 el 80 o el 90% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. Hemos de mejorar a la vez los beneficios sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención sociosanitaria.

<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Incremento de los sueldos</b></li><li>- <b>Aumentar las habilidades</b></li><li>- <b>Incremento de oportunidades</b></li><li>- <b>Aumentar la variedad de negocios</b></li><li>- <b>Empleos con roles positivos</b></li><li>- <b>Clarificación de intereses y capacidades</b></li><li>- <b>Oportunidades de interacción</b></li><li>- <b>Implicación del empleador</b></li><li>- <b>Implicación de los compañeros</b></li><li>- <b>Apoyo del mundo laboral</b></li><li>- <b>Oportunidades a las discapacidades mas severas</b></li><li>- <b>Compromiso de la familia</b></li><li>- <b>Competencia personal</b></li><li>- <b>Inversión en servicios en la comunidad</b></li><li>- <b>Mejora de los apoyos</b></li><li>- <b>Comunidad como un todo</b></li><li>- <b>Desarrollo de grupos de trabajo</b></li><li>- <b>Apoyo al desarrollo de la carrera profesional del trabajador</b></li></ul>
--

Cuadro 1: indicadores de logro  
(Adaptado de O'Brien, J., 1990)

- *Aumento de las habilidades que den opciones al individuo*, de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean validas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.
- *Incremento de las oportunidades de trabajo* abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

- *Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad*, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.
- *Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos*, asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo (que menos podemos pedir) sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad.
- *Clarificación de los intereses y las capacidades*, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.
- *Aumento de las oportunidades de interacción* de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.
- *Aumento de la implicación del empleador*, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.
- *Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo*, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.
- *Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad* de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas, de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación o entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- *Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades más severas*, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene más difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, etc.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario (sin olvidar que la

- diferenciación excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona), y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.
- *Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador*, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.
  - *Aumento de la competencia personal*, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de auto competencia.
  - *Disminución de la inversión realizada en servicios segregados para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad*. En este sentido, y aunque ya he manifestado mi parecer respecto al grado de utilidad de los diferentes servicios o alternativas de integración laboral, merece la pena señalar que algunos estudios (como el realizado por McCraughrin y sus colaboradores en 1993) nos indican que los servicios de empleo en la comunidad (empleo con apoyo) mostraron ser mas beneficiosos en un análisis coste-beneficio, desde las diferentes perspectivas del propio sujeto, del contribuyente y de la sociedad, hacia el quinto año (suponiendo por tanto mayores ingresos para la persona y menor desembolso para el contribuyente, lo que genera un resultado positivo para el conjunto de la sociedad). En este mismo estudio, se señaló la obtención también de mejores resultados en un análisis coste-efectividad, utilizando criterios de Calidad de Vida, en el cual los beneficios de los sujetos en empleo en la comunidad fueron también superiores a los de los trabajadores en empleos protegidos.
  - *Mejora de los apoyos*, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.
  - *Visión de la comunidad como un todo* asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente mas allá, siendo necesaria una visión ecológica del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas mas cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino también en otros lugares importantes para la persona.
  - *Desarrollo de grupos de trabajo*, en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.



- *Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad*, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que tengamos en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

Este conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los profesionales, son a mi juicio los que deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados.

### **Según el ministerio de educación**

Los estándares de gestión escolar:

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

### **Estándares de desempeño profesional**

Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

#### **¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?**

- para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

•

### **Modelo de desempeño docente**

#### **¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?**

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;

- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

### **Modelo de desempeño directivo**

#### **¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?**

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Estos estándares:

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

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

### **¿Qué es calidad educativa?**

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

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

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

