



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

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

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTOR:** Ordóñez Armijos, Marco Efraín

**DIRECTOR:** Eras Gallegos, Leslye Fátima, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO CARCELÉN

2013

## CERTIFICACIÓN

Mg.

Leslye Fátima Eras Gallegos.

DIRECTORA 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 Mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja”** realizado por el profesional en formación: Ordoñez Armijos Marco Efraín; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f) .....

0301491502

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Ordóñez Armijos Marco Efraín declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Marco Efraín Ordóñez Armijos.

Cédula: 0301491502

## **DEDICATORIA**

El comienzo de un trabajo suele ser aterrador, pero también un reto, y aunque duro, siempre nos motiva obtener buenos resultados.

La presente investigación se la dedico a mi comunidad de vida religiosa, Orden de La Merced, Provincia Mercedaria de Quito – Ecuador, a mi madre Soniraida Armijos, mis hermanos y a mi querida hermana espiritual Bertha Patricia Cajo.

Marco Efraín.

## **AGRADECIMIENTO**

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer, por su amistad, apoyo, ánimo y compañía, porque siempre he contado con ellos.

Marco Efraín.

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	i
DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>	
1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.....	8
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.....	10
1.3 La inserción profesional de los docentes.....	12
1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.....	14
1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente.....	16
1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.....	18
1.7 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.....	20
1.8 Identidad docente: intento de descripción de un territorio.....	22
1.9 Hablar de niñez no es hablar de pequeñeces. Algunos desafíos para la política pública del nivel inicial en la región de América Latina.....	24
1.10 Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano.....	26
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
2.1 Diseño de la investigación.....	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	29
2.3 Preguntas de investigación.....	31
2.4 Contexto.....	31
2.5 Población y muestra.....	32

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos .....	33
2.6.1. Humanos.....	33
2.6.2. Institucionales .....	33
2.6.3. Materiales .....	33
2.6.4. Económicos.....	33
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos .....	33

### **CAPÍTULO III**

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

3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.....	36
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta. ....	36
3.1.1.1 Ubicación geográfica ..	36
3.1.1.2 Edad.....	37
3.1.1.3 Sexo.....	38
3.1.2. Características académicas de los titulados .....	39
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.....	39
3.1.2.2 Tipo de educación.....	40
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.....	41
3.1.3. Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación.....	42
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.....	42
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.....	43
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.....	44
3.1.3.4 Características del trabajo actual.....	46
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral.....	47
3.2.1. Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.....	47
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 .....	47
3.3. Valoración docente de la profesión .....	48
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado .....	48
3.4 Satisfacción docente .....	49
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....	51
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado .....	51
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente que desarrolla el titulado.	54

3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.....	56
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.....	58
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.....	61
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo. ....	63
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado. ....	65
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
4.1 Conclusiones.....	69
4.2 Recomendaciones.....	70
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>	
5.1 Tema .....	73
5.2 Justificación .....	73
5.3 Objetivos.....	74
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico .....	75
5.4.1 Análisis de involucrados.....	75
5.4.2 Análisis de problemas .....	76
5.4.3 Análisis de objetivos.....	77
5.4.4 El análisis de estrategias.....	78
5.5 Plan de acción: Matriz del marco lógico .....	79
5.6 Resultados esperados .....	80
5.7 Bibliografía de la propuesta .....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	82
ANEXOS .....	85
Anexo 1: Carta a titulados.....	86
Anexo 2: Carta a Empleadores .....	87
Anexo 3: Fichas de contactos para titulados – empleadores.....	88
Anexo 4: Instructivo para realizar la investigación de campo .....	89
Anexo 5: Encuesta a titulados e inventarios de tareas de trabajo .....	90
Anexo 6: Entrevista a directivos e inventario de tarea de trabajo .....	97
Anexo 7: Matriz de datos .....	101
Anexo 8: Evidencias fotográficas .....	107



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación forma parte de una “Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención de Educación Básica planteada de la Universidad Técnica Particular de Loja. Se la realizó en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito en una muestra de siete titulados dentro del quinquenio 2007 – 2012. Se aplicó encuestas y entrevistas a empleadores y titulados en los campos metodológicos y didácticos, autoevaluación de la práctica docente, investigación educativa, participación en las actividades académicas, normativas y administrativas, trabajo en equipo y formación docente; con el fin de conocer cuál es la situación laboral actual y plantear una propuesta de intervención educativa a partir de dichos resultados.

Se ha constatado la falta de formación continua en aspectos relacionados con el manejo de las TIC's en los profesores, lo cual no les permite innovarse científicamente así como tampoco poner en práctica este nuevo lenguaje tecnológico en su práctica docente ni en su vida diaria. Por lo que es necesario una propuesta de formación en este sentido que permita a los docentes insertarse en los avances que exige la sociedad moderna.

**PALABRAS CLAVES:** Investigación, Titulados en educación básica de la UTPL, actividad laboral, TIC's, formación continua.

## **ABSTRACT**

The present research is part of an educational intervention from case study for Basic Education UTPL planted. It was made in the province of Pichincha, Quito Canton in a sample of seven graduates of 2007-2012. Surveys and interviews was applied to employers and graduates in the fields methodological and didactic, self-assessment, educational research, participation in academic, policy and management, teamwork and teacher training, in order to know what the current labor situation raise an educational intervention proposal from these results.

It's evident the lack of training in the management aspects of ICT on teachers, which is not allowed nor innovate scientifically implement this new language technology in their teaching and in their daily lives. So you need a training proposal in this regard to enable teachers inserted in the progress of modern society demands.

**KEYWORDS:** Research, basic education graduates UTPL work activity, ICT, continuous training.

## INTRODUCCIÓN

La educación, es el proceso por el cual, el ser humano, aprende diversas materias inherentes a él. No es una disciplina aislada de la realidad es un proceso de sociabilización del hombre, para poder insertarse de manera efectiva en ella. Por lo tanto, el ser humano, está constantemente, en un proceso de formación. El hombre va reteniendo información, con todo aquello con que interactúa.

Según la información otorgada por la UTPL, nuestro estudio es la continuación de una primera investigación realizada por este centro de estudios, sobre la inserción laboral de los titulados en Educación Básica. En esta primera investigación se diagnosticó la necesidad de formar titulados con conocimientos científicos, académicos y axiológicos, acordes a las necesidades del siglo XXI para estudiantes del mismo siglo. Esta profundización académica y pedagógica es motivada por la reestructuración de las Universidades que buscan estar en sintonía con modelos pedagógicos y científicos actuales y de manera urgente optimizar el recurso humano como único sujeto de cambio de toda superestructura.

La investigación realizada es muy importante para la UTPL, para titulados, empleadores y sociedad; porque es un trabajo serio, fielmente aplicado con las exigencias de una Universidad seria sobre todo con profundidad intelectual que hace del trabajo un documento que configura altas dosis de investigación y ciencia, enfatizando que toda tarea formativa es incompleta si no tomamos en cuenta la conciencia y la libertad que interiorizan al hombre, de manera especial al maestro.

Dentro de este argumento, la Universidad Técnica Particular de Loja, realiza la propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, que permitió establecer las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los docentes.

Cada capítulo es un campo de acción, cada escrito es un alimento dialéctico y metodológico que queremos aportar; cada propuesta es un alumbramiento a la mente humana, cada estrategia es un nuevo camino a la optimización del recurso intelectual y es un ahorro al trabajo neuronal así como un menor desgaste psíquico y moral del investigador, por eso, los momentos de la investigación se encuentran en: la

recolección y análisis de información bibliográfica, relacionados con la inserción laboral local y mundial, el segundo momento es la investigación de campo, mediante la utilización de instrumentos como encuestas y entrevistas dirigidas a titulados en Ciencias de la Educación y a sus empleadores, y en el tercer momento se elaboró un informe final con resultados.

Por último, se realiza la propuesta de intervención educativa “Seminario Taller para fortalecer la formación continua de los docentes de Educación Básica, a través del manejo de las tecnologías de información y comunicación TIC’s, en la perspectiva de mejorar su desempeño profesional”, ya que el mundo del siglo XXI vive de manera veloz la tecnología aplicada en los distintos campos de acción, específicamente y con mayor urgencia, la educación.

La visión de nuestro trabajo, cobra una importancia trascendental, toda vez que para las instituciones educativas y docentes investigados, descubrimos el punto de partida hacia el mejoramiento académico y de aprendizaje cuando saben de donde vienen, cuales son sus fortalezas y hacia donde se dirigen. Este progreso personal e institucional pronto repercute en el crecimiento y perfeccionamiento social.

En relación a los objetivos, se verificaron a cabalidad, gracias al estudio de casos de los titulados en Educación Básica y fueron verificándose de la siguiente manera:

- Se comprobó que quienes hacen actividad de docencia y de dirección y/o administración de los centros educativos mantienen estabilidad laboral, por lo que se pudo caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de ciencias de la educación, mención educación básica de la UTP.
- Se conoció cuáles son los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores los mismos que permitirán mejorar la calidad de la enseñanza a través de la actualización continua en temas como el uso de las TIC’s y aprendizaje de una segunda lengua.
- Se estableció que existe relación entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, toda vez que se desempeñan en el ámbito de la educación.
- Por otra parte se conoció la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, las mismas que mantienen preponderante importancia no

solo por su permanencia laboral, sino porque su ética profesional les permite hacer de tales actividades un hábito saludable y perfectible día a día.

- El nivel de formación profesional que tienen los titulados para desempeñar sus funciones debe continuar como parte de un compromiso moral y académico entre titulados y empleadores que permita brindar una enseñanza actualizada y de calidad.
- Con los antecedentes investigados, se procedió a establecer una propuesta tendiente a fortalecer la formación continua de los docentes de educación básica a través del manejo de las tecnologías de información y comunicación (TIC's), para lo cual se ha tomado como eje el desarrollo de algunos elementos que nutren un sustento lógico que se pondrá en ejecución.

En esta investigación se dieron algunas dificultades que van desde la falta de colaboración entre titulados y empleadores para acceder a la información requerida, así como la ubicación exacta de los titulados, hasta las grandes limitaciones conceptuales, estructurales, epistémicas y organizativas. Sin embargo, debo agradecer el alto grado de acogida y disponibilidad de colaboración por parte de los titulados, no así la poca apertura por parte de los empleadores o directivos en algunos casos. Por otro lado, no fue fácil localizar a los titulados ya que los datos proporcionados por la UTPL no fueron del todo acertados, en relación a direcciones de domicilio, trabajo y números telefónicos.

La metodología empleada es la herramienta factible que orientó nuestro trabajo; guió nuestro quehacer infante, nuestra aspiración indomable y nuestra incertidumbre. De esta manera el diseño metodológico de la investigación descriptivo, cuantitativo y cualitativo fue lo más importante en nuestro trabajo y conto con el aval de la UTPL, sin perder de vista la metodología analítica y sobre todo el juego dialéctico de la cognición conceptual.

La población para la presente investigación estuvo conformada por 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores; de la cual se asignó una muestra de siete profesionales. La institución que validó los instrumentos fue la Universidad Técnica Particular de Loja, mientras que la

interpretación y análisis de los resultados se los llevó a cabo mediante la triangulación, sustento científico y aporte personal del autor.

Finalmente, se hace extensible la invitación a todas las personas que de una u otra manera están vinculadas con la educación a leer el presente trabajo investigativo, el cual tiene la intencionalidad de robustecer los conocimientos adquiridos así como también motivar el proceso de formación continua.

**CAPÍTULO I**  
**SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO**

### **1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C.J., & Nyssen, J. M., 2008)**

Desde hace varias décadas se afirma, por parte de medios de comunicación, responsables políticos y diversos portavoces de la sociedad civil que la universidad está en crisis. Hay una crítica muy difundida de que no es capaz de ofrecer a sus egresados una formación adecuada a los requerimientos de las empresas. Numerosas reformas han sido diseñadas y puestas en práctica desde entonces, y parece que otras nuevas (la más reciente, el tan comentado Plan de Bolonia) están poniéndose en marcha. El desafío al que se enfrentan dichas reformas no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. Esto es, que exista un adecuación entre la enseñanza recogida en la credencial del estudiante (por ejemplo, licenciado en derecho) y lo que se le solicita en el puesto de trabajo.

El discurso de modernización de la estructura universitaria, con su búsqueda de nuevos marcos de aprendizaje ha calado con fuerza, y son muchas las medidas que se han puesto en práctica con el fin de convertir la enseñanza universitaria en excelente y adaptarla a las necesidades de las empresas. La competitividad y globalización de las economías hacen que éstas trabajen con urgencia en la incorporación del recurso de la Educación Superior como base de la generación y, en parte, garantía de la empleabilidad del que se prevé como recurso más preciado de las economías globales del conocimiento, el conocimiento de vanguardia y las personas capaces de utilizarlo en unos contextos económicos.

Dos conceptos aparecen entrelazados con la empleabilidad, por una parte, el aprendizaje a lo largo de la vida y, por otra parte, la potenciación de la movilidad. Como si de la otra cara de la moneda del concepto “competencias” se tratase, los “resultados de aprendizaje” aparecen definidos como “expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia”. Así, “los resultados del aprendizaje se expresan en niveles de competencia que debe adquirir el estudiante”, podríamos añadir, para la consecución de un determinado título.

Así, se entiende que la Universidad, en el marco de las sociedades democráticas del conocimiento, habrá de jugar un papel fundamental en el desarrollo de la cohesión



social y la ciudadanía participativa también a través del fortalecimiento de los valores o la cultura. A la vista de estas circunstancias, el caso europeo podría ser entendido como un ejemplo paradigmático de condicionamiento instrumental en la evolución, desarrollo y concreción de las políticas de educación superior que comienzan su andadura.

La hegemonía durante las últimas décadas del concepto de “sociedad del conocimiento” (por autores diversos como Drucker, 1993, o Castells, 2003) ha servido para impulsar la idea de que, a mayor grado de formación, más posibilidades de inserción laboral; con lo que un título universitario garantizaría un puesto de trabajo. De este modo, critican “...a lo mejor ese trabajo no te lo ofrecen y no se te ofrece la oportunidad si no tienes la titulación” (GDT2).

Según Van-der Hofstadt Román y Gómez Gras, autores del informe Competencias y habilidades profesionales para universitarios (2006) las empresas comienzan a exigir de sus candidatos cada vez más ciertas competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, como habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc.

Dentro de las competencias de personalidad y modelo cultural se valora en general, las actitudes y la predisposición al trabajo, en forma de competencias de personalidad; y dentro de la percepción de la formación de los universitarios y carencias observadas, la imagen de la formación universitaria está presidida por la idea de que se ofrece un exceso de contenidos teóricos escasamente actualizados y, sobre todo, con una escandalosa falta de orientación práctica. La enseñanza universitaria no les aporta “que vean el día a día de lo que es el trabajo” (GDE5).

Los idiomas, y muy particularmente el inglés, se siguen apreciando como una gran deficiencia formativa; sin embargo, la informática a nivel usuario ya no se considera ningún obstáculo o problema serio.

## **1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA, Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación, 2009)**

Como sabemos la creciente flexibilidad del mercado demanda trabajadores diferentes a los de épocas anteriores: hoy por hoy, un “profesional flexible” para una sociedad del conocimiento”, con nuevas habilidades profesionales.

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas y, en consecuencia, ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento.

Las personas en las sociedades basadas en economías de mercado han de enfrentarse al menos a tres tipos de decisiones frente al empleo: *La teoría del capital humano* considera que la formación es un tipo de inversión con costes directos (dinero invertido) e indirectos (dinero dejado de ganar mientras dura la formación); inversión que los individuos realizan esperando obtener un beneficio (mejores salarios). En realidad lo que estas teorías plantean con diferentes matices es que el mercado no funciona por los principios de la libre competencia sino que los empleadores y los propios trabajadores dividen el mercado en segmentos o “colas” de puestos de trabajo en función del salario asignado a cada uno de esos compartimentos.

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes: a) Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción. b) Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.). c) Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

En el contexto español, lentamente la situación ha ido cambiando y desde hace ya aproximadamente una década las propias universidades han ido generando

sistemática y periódicamente datos sobre los procesos de inserción laboral, los factores determinantes del éxito del mismo, etc., referidos bien al conjunto de las titulaciones de cada universidad o bien a titulaciones específicas. Desde un contexto Internacional, siguiendo la revisión realizada por Teichler (1999), cabe afirmar que la principal línea de investigación en este campo se ha centrado en analizar el grado en que la educación superior se orienta a satisfacer la formación necesaria para desempeñar los roles ocupacionales futuros que corresponderán a los graduados.

Sin duda que el momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del período universitario. Es necesario resaltar como primera característica general de este proceso de transición la carga psicológica que conlleva, dado que se trata del paso a la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal. La segunda característica es la situación de desventaja de los titulados actuales respecto a otros titulados y otras épocas. Y la tercera característica general de este proceso que emerge en la investigación es que la transición de la universidad al mundo del trabajo se vive y experimenta de maneras diversas.

Existen factores de cara al empleo: La edad, el obstáculo de la experiencia, las estrategias de búsqueda de empleo como el recurso a los contactos personales (familiares, amistades...) la que los grupos consideran más efectiva. La segunda estrategia más valorada es la realización de prácticas dentro del período de formación universitaria.

Dentro de la valoración de los principales factores que intervienen en la inserción laboral se tiene en cuenta: Expediente académico; Másteres y formación de postgrado; personalidad y carácter; y, la entrevista personal.

Los itinerarios profesionales: facilidades y obstáculos. El itinerario profesional seguido por los titulados en su inserción laboral es diverso. 1. Empleo asalariado en la empresa privada. 2. Empleo público a través de la realización de oposiciones. 3. Autoempleo.

### **1.3 La inserción profesional de los docentes (Avalos, B., 2009)**

Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial. En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta.

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

Existen escenarios macro político-sociales donde el autor ha elegido con cuidado el término “escenarios” para describir el efecto en la vida y trabajo de los profesores noveles de distintas configuraciones producidas por políticas y acciones del sistema educacional, visiones y creencias manifiestas o implícitas sobre profesores (opinión, prensa), condiciones concretas de trabajo definidas por el sistema educacional, y las experiencias aportadas por la formación docente inicial. No cabe duda que las políticas de mercado con sus componentes de competitividad, accountability o rendición de cuentas, incentivos y nuevos tipos de control sobre el desempeño docente, se viven con mayor o menor fuerza en muchos sistemas educacionales. Dentro de América Latina un buen ejemplo lo constituye el caso chileno. Por otro lado, los distintos programas de reforma suelen ser puestos en acción sin que las escuelas tengan el tiempo de buscar la mejor forma de implementación. Esto puede afectar a los docentes en la medida en que se les pide tomar responsabilidad por la nueva acción en un contexto de insuficiente seguridad respecto de lo que se hace habitualmente. También, la desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. Los mensajes subliminales respecto a la calidad de la formación docente que se detectan desde fuera o al interior de los centros educativos constituyen otro ejemplo de desvalorización de la docencia, aun cuando existan razones para hacer críticas.

En lo que se refiere a la oportunidad de ingresar al sistema, la falta de regulación sobre la oferta de nuevos profesores puede resultar en una sobreproducción de

nuevos profesores, es decir, en un número mayor de profesores de los que efectivamente necesita o puede contratar el sistema educacional. Las condiciones de trabajo del sistema educacional en el que se ingresa no sólo afecta las percepciones de los nuevos docentes sino que también el modo como se socializan y desarrollan sus capacidades docentes.

Recientemente, a nivel de políticas, comienza a discutirse en América Latina la posible oferta de acompañamiento para profesores principiantes. Se incluyó bajo el concepto de “enseñanza” el modo de pensar acerca de la enseñanza, la práctica de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Desde otra óptica, existe suficiente evidencia como para sostener que la ausencia de oportunidades de acompañamiento o inducción tiene un efecto en la rotación de nuevos profesores y la decisión de mantenerse o abandonar la docencia.

El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro-política (como por ejemplo, el efecto de la evaluación docente establecida en el sistema chileno), los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan. La importancia de la primera inserción profesional en la configuración de identidad profesional y en la decisión de permanecer o no en la docencia, como también los problemas observados en las condiciones de inserción sugiere la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar.

Dentro de las políticas sistémicas, lo primero es incluir claramente en las formulaciones de políticas para docentes el reconocimiento de la inserción a la docencia como una etapa con sentido propio. Lo segundo es dejar sentado que en esa etapa (que puede definirse a lo menos como el primer año de enseñanza) el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades. Como ya se ha sugerido antes, otra opción es el organizar reuniones periódicas (una vez al mes o cada dos meses) de profesores recién ingresados a centros escolares en un mismo distrito o localidad geográfica, para lo cual deben prepararse a profesores de experiencia como facilitadores de estas reuniones o talleres.

#### **1.4 Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura (Ministerio de Educación, 2012)**

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. El propósito que definamos para la educación es determinante para dar sentido a la expresión “calidad educativa”. 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 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.

*¿Qué son los estándares de calidad educativa?* Son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

*¿Para qué sirven los estándares de calidad educativa?* El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

*¿Por qué son importantes los Estándares de Gestión Escolar?* Porque establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios.

*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.

*¿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.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad. El propósito de los de los mismos 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.

*¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?* Un directivo de calidad que busque 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 Profesional 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.

*¿Qué son los Estándares de Aprendizaje?* Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado (EGB) hasta el tercer curso de Bachillerato.

*¿Cómo se organizan los Estándares de Aprendizaje?* Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Componentes del estándar: Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel: Desarrollo de procesos del pensamiento (DP). Comprensión de conceptos (CC). Actitudes y prácticas (ap).

*¿Qué son los Estándares de Infraestructura?* Son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación.

*¿Para qué usar los Estándares de Infraestructura educativa?* Para la evaluación y la validación de la infraestructura existente; para la planificación y toma de decisiones acerca de la implementación de los nuevos proyectos de infraestructura; para distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas.

### **1.5 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente (Vaillant, D., 2009)**

Tomando en cuenta que las diferencias entre países latinoamericanos están dadas, entre otros factores, por la relación existente entre los docentes y el logro académico de los alumnos; entonces, la formación inicial como la formación permanente de los docentes tienen una clara repercusión en el desempeño de sus alumnos.

Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales, la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; revisión de contenidos curriculares; intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; y permitir ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar (Vaillant, 2007).

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

Para comprender la inserción es necesario: entender a las identidades docentes como un conjunto heterogéneo de representaciones, y como un modo de respuesta a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales. El concepto de profesión es el resultado de un marco socio-cultural e ideológico que influye en una práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan. Por tanto, no existe "una" definición, sino que profesión, es un concepto socialmente construido, que varía en el marco de las relaciones con las condiciones sociales e históricas de su empleo. La no valoración de la docencia por muchos maestros en Latinoamérica los ha desilusionado. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Lamentablemente la formación inicial ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Ese déficit se ve



agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente en América latina.

La fase de inserción en la docencia puede durar varios años, es el momento en que el maestro novato tiene que desarrollar su identidad como docente y asumir un rol concreto dentro del contexto de una escuela específica. Dentro de la iniciación a la docencia en Latinoamérica, las políticas integradas para la formación inicial y el desarrollo profesional docente deben prestar particular atención a los dispositivos de apoyo para aquellos que se inician en la docencia. Este no es el caso de América latina donde la inserción a la docencia no es objeto de una política, surge de un reciente estudio (García, 2007) que ha encontrado escasos programas institucionalizados. La inserción “de facto” se produce pero son muy pocas las ocasiones en que la escuela u otras instituciones desarrollan programas específicos para profesores principiantes.

Parecería haber cierto consenso cuando se afirma en la literatura que uno de los elementos claves de un buen programa de inducción son los mentores. Experiencias en varios países, como en el caso de Japón o Shanghai, muestran que la mentoría es mucho más efectiva cuando el mentor no es asignado de manera aleatoria sino que se selecciona en función de las necesidades específicas del maestro principiante. De igual manera, es importante que los mentores hayan recibido formación y entrenamiento previamente y no se trabaje de manera individual, sino como equipo, de manera que los mentores no sólo puedan apoyarse entre sí sino que respondan de manera colaborativa a los requerimientos de diversos maestros.

Entre las estrategias más utilizadas en los programas de inducción, la observación en el aula es una de las más relevantes. La observación está a cargo del mentor, o de otro profesor experimentado del mismo nivel o especialidad, seguida de una sesión para la retroalimentación y discusión de lo observado.

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.

## **1.6 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias (Weller, J., 2006)**

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. Como indica el aumento de la brecha salarial a favor de los más educados, observado en América Latina recientemente, la demanda laboral más bien está sesgada hacia el personal más calificado.

Las políticas macro, meso y microeconómicas deben favorecer un crecimiento económico elevado y estable, como precondition para una demanda laboral favorable a la inserción de los jóvenes.

Se observa una tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí, esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral.

En general, facilitar un acercamiento temprano al mundo laboral permite a los jóvenes de desarrollar expectativas realistas, y el apoyo a la definición de estrategias laborales individuales y su seguimiento ayudan a satisfacer estas expectativas.

Por otra parte las mujeres jóvenes están desarrollando en forma cada vez más marcada un desarrollo personal autónomo, y para independizarse de los roles tradicionales estrechamente vinculados con el hogar, el empleo juega un papel clave. Sin embargo, se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral siendo este problema especialmente grave para mujeres con educación formal baja, para las cuales hay muy pocas oportunidades de empleo productivo.

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. En la medida en que el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a extensas o extenuantes jornadas laborales que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia negativa que hipoteca el futuro de los jóvenes.

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 laboral– y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones frecuentemente juegan un gran papel para el acceso a empleos atractivos.

Cabe mencionar que, por un lado, existe un interés creciente de jóvenes en la independencia laboral y en la participación en micro y pequeñas empresas, y un discurso que estimula esta orientación. Pero, por otra parte, existen elevados obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito...) y un alto riesgo de fracaso; y, salvo excepciones puntuales, no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en un emprendimiento de este tipo, y mucho menos en el caso de un fracaso.

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

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, un entorno macroeconómico favorable es una precondition indispensable, dado que sólo de esta manera surgen empleos productivos y opciones para el trabajo independiente de una cantidad relevante.

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 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador (León, M., 2006)**

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral.

La *visión* de las políticas de inserción laboral para la juventud del Ecuador es la de un Ecuador con igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos los y las jóvenes. El *objetivo* central de las políticas de inserción laboral de la juventud consiste en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Las políticas de inserción laboral para la juventud se sustentan en un conjunto de principios enmarcados en un enfoque de derechos. Estos son: universalidad, indivisibilidad, igualdad, eficiencia, participación y rendición de cuentas.

Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado. Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. También reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho: a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos. b) La enseñanza secundaria, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos. c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos. d) Debe fomentarse o intensificarse, la educación

fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria. e) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema y mejorar continuamente las condiciones del cuerpo docente.”

En el Art. 35 de la Constitución Política de la Republica de Ecuador resalta que *el trabajo es un derecho y un deber social y gozará de la protección del Estado*; y en el Art, 67 nos dice: *La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente*. Es decir, con estos dos artículos queda claro la preocupación por el trabajo y la educación y el Estado se compromete con la realización y ejecución de planes y programas de trabajo y educación permanentes.

En las políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes, encontramos: Mejoramiento de la empleabilidad, busca una visión integral que contemple tanto la educación formal como la formación laboral. Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal. Su objetivo es: Adaptar el sistema escolar para fomentar la reinserción en la educación formal y entregar habilidades y conocimientos acordes a los cambios tecnológicos y económicos y los requerimientos del mercado de trabajo. Programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles. Su *objetivo* es apoyar el inicio o desarrollo de los micro-emprendimientos o iniciativas productivas, sociales, culturales o comunitarias de generación de ingresos de los y las jóvenes mediante la ampliación del acceso al crédito, el fomento de la asociación y el apoyo al desarrollo empresarial. Programa de eliminación de prácticas discriminatorias y barreras de entrada al mercado laboral. Su objetivo: Eliminar las prácticas discriminatorias y las barreras de entrada al mercado de trabajo para los y las jóvenes mujeres, indígenas, afro descendientes, discapacitados y de minorías sexuales, y concienciar a la población en general y los empresarios en particular sobre los derechos en contra de la discriminación y los derechos laborales de la población joven. Programa de Fortalecimiento Institucional. Su *objetivo*: Fortalecer la capacidad de formular, monitorear, evaluar y coordinar políticas públicas activas de mercado y de trabajo en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social, la Secretaría Técnica del Frente Social, los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con jóvenes, y las organizaciones de jóvenes, mediante la capacitación de los funcionarios y técnicos de éstas entidades.

### **1.8 Identidad docente: intento de descripción de un territorio (Desbouts, C., 2012)**

Ciertamente, el primer problema que se presenta a quien quiera adentrarse en la tierra de la identidad profesional, es el de identificar primero el continente en el que se encuentra dicho territorio. En el caso de la identidad profesional, el continente es el de la *identidad personal* y, más específicamente, es el de la *identidad del adulto*, tantas veces explorado por diversas corrientes psicológicas del siglo XX. Erikson concibe al adulto como aquel que actúa para conquistarse en una *autonomía funcional* y, reconoce en el adulto “el carácter de una fase evolutiva y conflictiva muy específica y no ya, como había sucedido en el pasado, el carácter de la etapa de madurez y conclusiva de todo desarrollo” (Erikson, 1984).

La identidad se construye con elementos propios del individuo y con elementos provenientes del ambiente sociocultural. Las teorías del psicoanálisis social, ponen de manifiesto la importancia de las influencias que el individuo recibe del ambiente sociocultural en el que vive y que ayudan o dificultan a la estructuración del yo. Desde su identidad progresivamente definida, Erikson incluye un nuevo elemento que otros no habían tenido en cuenta al tratarse de la edad adulta, el elemento lúdico. Gracias a la dimensión lúdica se aligera la “seriedad social” y permite al adulto afrontar creativamente situaciones de conflicto.

Dentro de la identidad profesional, ¿qué podemos decir de la identidad del docente? De modo general, podemos decir que la identidad del docente se construye en la interacción de dos discursos, uno se centra en el alumno y otro centrado en el aspecto sociocultural.

La velocidad de los cambios, la globalización del conocimiento, los descubrimientos científicos, hacen imposible de quien educa, si desea realmente ayudar a la educación integral de sus alumnos, se conforme con lo que ha aprendido en su formación inicial. Por ello, el camino que atraviesa el territorio de la identidad del docente, es el camino del *estudio*. El docente es quien trata, en su función modélica, de encarnar esta virtud. En el territorio de la identidad docente un lugar privilegiado corresponde a los destinatarios de la acción del docente, en general, niños y adolescentes estudiantes. El docente debe adquirir la habilidad de observar constantemente el campo de sus alumnos. Debe ser capaz de descubrir los peligros que encierran las zonas desertificadas, la cizaña que en ellos crece peligrosamente.

Centrar la atención en los estudiantes no implica dejar de lado el marco del sistema educativo nacional, sino saber lograr el delicado equilibrio entre la institución educativa y la realidad cambiante de los sujetos de la educación. El docente es aquel que deja correr en su corazón –y desde éste hacia los alumnos- esta pasión que lo mueve a comprometer todas sus potencialidades en aras del crecimiento del otro. Uno de los problemas más difíciles de resolver hoy en la formación del docente es esta falta de pasión docente, de pasión educativa.

En el territorio de la identidad docente, el río de la pasión educativa nace de las cimas de la interioridad. Interioridad que no implica, de por sí, una fe religiosa, sino un profundo autoconocimiento y un contacto con las surgentes más profundas del propio corazón que pueden, en la persona creyente abrirse al encuentro con el Otro por Excelencia, con el Absoluto. En su camino de formación, el docente debe afrontar la ascensión a las cimas de la interioridad y esta ascensión lo debe ayudar a descubrir su propia identidad y su integridad, *entendida ésta como la percepción de un sentido de totalidad y permanencia en lo profundo de todas las fuerzas que constituyen la vida de la persona* y, por lo tanto, al descubrimiento de sí mismo para que pueda vivir con alegría y profundidad su misión de educador.

Se ha mencionado que uno de los puntos de referencia de la identidad es la necesidad que tiene el docente de ser cartógrafo de los territorios de la niñez/adolescencia. Ahora bien, no basta con saber trazar los mapas de estas tierras siempre cambiantes, sino que es necesario cuidar de estos territorios, cuidar de los niños y adolescentes. Esto implica adentrarse en el muchas veces oscuro y temido bosque de las relaciones entre docente y alumno.

Los sembradíos del amor a la propia nación y al mar de la apertura al mundo, no se trata aquí de favorecer nacionalismos estériles, sino de cultivar un verdadero amor a la nación que permita abrirse al mar del mundo globalizado sin disolverse en él. El mar del mundo globalizado debe enriquecerse con los aportes propios de cada nación y no transformarse en un elemento homogeneizador, en el cual se pierden las riquezas de la diversidad cultural y, por lo tanto, se corre el riesgo de anular las identidades individuales de cada pueblo.

### **1.9 Hablar de niñez no es hablar de pequeñeces. Algunos desafíos para la política pública del nivel inicial en la región de América Latina (Di Caudo, V., 2012)**

Promover el desarrollo integral y garantizar un sano crecimiento desde las edades más tempranas supone buscar estrategias educativas, políticas de salud y protección, formas organizativas de Centros de Atención y Educación para que los estímulos brindados a los infantes propicien al máximo todas sus potencialidades. Debemos entender que si hablamos de desarrollo hablamos de integralidad. Afirmar que se requieren *experiencias educativas organizadas* es pensar en mucho más que condiciones básicas de alimentación, salud, cuidado y seguridad. Hay que transformar las modalidades centradas en la custodia y asistencia, a instituciones educativas que promuevan acciones integrales; hay que considerar experiencias y no solo cuidados, estimulación oportuna, de calidad y permanente, y no simplemente estímulos. La socialización, el juego, el lenguaje y el ambiente son clásicos y reconocidos pilares de la Educación Inicial, esto, se refieren a los contenidos y experiencias que deben asumir docentes y cuidadores promoviendo desarrollo y aprendizajes en el transcurso de las experiencias que transitan los niños y niñas en los primeros años de sus vidas en instituciones educativas fuera del hogar. Sabiendo que en la infancia temprana se fijan bases para funciones superiores como el razonamiento y la memoria, el lenguaje, percepción, socialización y ciudadanía; todo servicio que atienda a los niños debe construirse y ofrecerse desde un enfoque de derechos, equidad, inclusión e interculturalidad en donde la prioridad sean los pequeños. Si la prioridad son los niños, seres humanos en desarrollo pero integrales desde el inicio, los servicios deberán ser integrales. El docente se adapta a las posibilidades, tiempo, necesidades del niño y éste a su vez, se adapta a esos cuidados e intervenciones del adulto. Esta mutua adaptación es un proceso activo de parte de ambos y es lo que permite que se configure esta situación de enseñanza y aprendizaje.

Aguilar señala que una política pública es el diseño de una acción colectiva intencional, el curso que efectivamente toma la acción como resultado de las muchas decisiones e interacciones que comporta y, en consecuencia, los hechos reales que la acción colectiva produce (1996). Podemos agregar que las políticas públicas reflejan los valores que una sociedad afirma y dan prioridad a la hora de tomar decisiones o hacer inversiones (Kraft & Furlong, 2006).



Entendemos aquí que la preocupación por la infancia compete al Estado, a la sociedad civil, a las familias, a instituciones formales y no formales, y por ende, la política pública involucra la participación de actores sociales diversos de la sociedad. A continuación se comparten de forma muy breve algunas experiencias en países de la región que muestran trabajos en pro de un desarrollo integral infantil y con estrategias de política pública intersectorial e interdisciplinaria: **Argentina.** *Cemai (Centro Materno Infantil)*. El Cemai es un Centro de Acción Familiar. Este proyecto constituye un modelo alternativo de educación no formal, que asigna a los miembros de la comunidad un papel protagónico. Crea e institucionaliza la figura de la “cuidadora de niños”. **Cuba.** *Programa “Educa a tu hijo”*. Este programa está centrado en la atención infantil en edades tempranas y forma parte del Sistema Cubano de Educación Inicial coordinado y reglamentado por el Ministerio de Educación a través del Subsistema de Educación Pre-escolar, es relevante el papel que se le asigna al adulto, principalmente en el ámbito familiar. **Nicaragua y Honduras.** *Proyecto “Toma mi mano”*. Este programa cuenta con el apoyo de la Organización Internacional de Educación (OIE). Dentro del proyecto, una de las líneas de trabajo que se contempla es la referida a la elaboración de un plan formativo sobre pautas de crianza a madres de bajos recursos que asisten a los círculos de alfabetización de adultos de Honduras y Nicaragua. **Chile.** *JUNJI (Junta Nacional de Jardines Infantiles)*. Entrega educación parvularia de calidad a niños y niñas, preferentemente menores de cuatro años y en situación de vulnerabilidad social, para así generar las mejores condiciones educativas y contribuir a la igualdad de oportunidades. Estas pocas referencias ilustran algunas estrategias que la política pública puede utilizar para responder a las necesidades de los infantes sujetos de derecho.

Finalmente, el niño/a como sujeto de derecho es un ciudadano/a que merece y tiene el derecho a una educación que asegure su desarrollo personal y social desde el nacimiento. Esta perspectiva supone considerar a los niños como “beneficiarios” de derechos y programas asistenciales. La educación infantil es un bien público y social, y por eso, las políticas sociales y educativas deben esforzarse en garantizar y ampliar el acceso al derecho de la educación. Pero no solo dar saltos cuantitativos, sino cualitativos desde la perspectiva integral aquí discutida.

### **1.10 Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano (Villagómez, M., 2012)**

Como punto de partida se debe tomar en cuenta que la formación del docente de educación básica en el Ecuador se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas. En el Ecuador las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que resultan determinantes en el trabajo docente y en su formación.

Paralelamente, y como consecuencia de las conquistas alcanzadas por el movimiento indígena, luego de la creación de la DINEIB (Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe) en 1998, se gesta en currículo específico que aporta a la consolidación de la educación propia para los indígenas. De esta manera, el país contaría con los modelos educativos para la educación básica, por un lado el sistema educativo oficial o denominado “hispano”, y por otro lado, el MOSEIB que fue sin duda un importantísimo aporte para la educación de los pueblos indígenas. De esta forma, tanto las prescripciones del currículo nacional en el caso del sistema hispano y del currículo de educación intercultural bilingüe, orientan los proyectos y procesos de formación docente. Actualmente, el Ecuador cuenta con instituciones formadoras de docentes que deben atender a los requerimientos del sistema de educación “hispano” e intercultural bilingüe. Es evidente como en los últimos años se ha logrado ver transformaciones en las políticas educativas no solo del Ecuador sino también de la región. En el Ecuador, desde hace cinco años atrás se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del Buen Vivir.

El nuevo proyecto del Estado ecuatoriano, la aprobación de la Constitución del año 2008, la puesta en vigencia de las nuevas políticas educativas públicas del Ecuador, los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el nuevo marco legal del sistema educativo nacional desde el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), plantean importantes implicaciones en las prácticas educativas nacionales y por lo tanto, nuevos desafíos para el trabajo y la formación docente.

Asimismo, el Plan Decenal de Educación, otorga importancia a la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos referentes al talento humano señala: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida” (Ministerio de Educación, 2006) Este mismo documento plantea como Política 7: “La revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de Vida”. De esta manera, el mismo Estado ecuatoriano reconoce las debilidades de la formación inicial de los docentes, así como también la necesidad de su formación para el desarrollo profesional y en trabajo. Uno de los componentes a evaluar es precisamente el “desempeño docente” que permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Por otra parte los desafíos para la formación docente se ubican en el docente como actor fundamental del proceso educativo, es necesario repensar la formación docente desde y para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan. Es indiscutible la relación entre formación inicial y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre el desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Repensar los talentos humanos que se requieren para la educación exige repensar cuál es el nuevo docente que el Ecuador necesita. Se requiere una *“formación inicial donde se logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos”* (Matus, 2012). Pero además de ello, dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas y para innovarlas, dotarlo de las capacidades para aprender de los otros y con los otros. “El momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (Freire, 1996).

Desde esta reflexión se procede aportar el debate educativo en lo que se refiere a formación docente, por lo que cobran actualidad las interrogantes: *¿qué se debe considerar como fundamental en la formación del docente?, ¿cuáles son los perfiles docentes que requiere el trabajo y la práctica docente?, ¿cuáles son los desafíos para las instituciones formadoras?*, entre otras.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación**

La presente investigación, es de tipo investigación-acción sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten un estrecho vínculo: el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.

Es descriptivo, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los titulados y empleadores investigados.

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

Para el trabajo investigativo se tomó en cuenta los siguientes métodos:

*Descriptivo*, este método “tiene como principal objetivo describir sistemáticamente hechos y características de una población dada o área de interés, de forma objetiva y comprobable” (Fox, 2009). A este método se lo utilizó en el análisis de la información de campo recopilada, ya que permitió identificar la realidad que atraviesan los titulados en base a la descripción de sus experiencias y vivencias.

*Analítico-Sintético*, “este método conocido también como dualista, ya que por medio de él se llega a la verdad de las cosas, primero se separan los elementos que intervienen en la realización de un fenómeno determinado, después se reúnen los elementos que tienen relación lógica entre sí (como en un rompecabezas) hasta completar y demostrar la verdad del conocimiento” (Ramón Ruiz, 2008). Este método facilitó el análisis minucioso de la situación en la que se encuentran académicamente los

titulados, para posteriormente y con los elementos de juicio necesarios, establecer las conclusiones del caso.

*Cuantitativo*, “como la palabra lo indica se refiere a cantidad, o algo que podamos contar y procesar, se utiliza este método para explicar eventos o análisis de información a través de una gran cantidad de datos” (More, 2012). Por lo tanto este método viabilizó la recolección de los datos mediante la aplicación de encuestas y entrevistas, así como también permitió el procesamiento de la información a través del conteo de respuestas, porcentajes y su respectiva representación gráfica.

*Cualitativo*, “es el que se refiere cualidades, consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Incorpora hechos como experiencias, actitudes, creencias y pensamientos por citar algunos, o sea todo lo que sea referente a cualidades” (Fox, 2009). Con este método se pudo ver las condiciones en las cuales los titulados trabajan en términos de características que no se pueden medir.

*Participativo*, “este método permite la intervención activa en la toma de decisiones por parte de quienes están vinculados con el proyecto o programa; generando un sentimiento de identificación con los resultados y recomendaciones del proceso de monitoreo y evaluación” (Ramón Ruiz, 2008). Permitted tomar la decisión en el proceso de análisis de cada pregunta para aseverar si corresponde a una fortaleza o debilidad de los titulados y directivos donde ellos laboran, desde el enfoque personal.

Por otro lado, para el mejor éxito de la investigación se utilizaron *varias técnicas*, entre ellas:

Consultas bibliográficas en textos, revistas, artículos científicos, documentos e internet.

Encuestas y entrevistas aplicadas a titulados y empleadores respectivamente, con la finalidad de recopilar información empírica de la investigación.

Las encuestas y entrevistas fueron estructuradas: la encuesta para los directivos tienen un solo bloque que contienen 58 preguntas y una entrevista de 5 preguntas; la

encuesta para los titulados contiene dos apartados, el primero de 20 preguntas y el segundo de 58 preguntas.

### **2.3 Preguntas de investigación**

Las preguntas de investigación planteadas para la presente investigación son:

- ¿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?

### **2.4 Contexto**

La investigación se realizó en la Provincia de Pichincha, en un centro de Educación Básica de carácter fiscal, otro de Educación Superior de Policía estatal y cinco particulares donde laboran los profesionales titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, modalidad abierta y a distancia, previamente seleccionados por la misma.

Tabla N°1

<b>Titulados UTPL (2007-2012)</b>	
<b>Nombre del titulado</b>	<b>Lugar donde realizó la investigación</b>
Lic. Lara Martínez Blanca Guillermina.	Casa Provincial "Hermanas Doroteas"
Lic. Lara Vega Rosana Libertad.	Escuela de Educación Básica "Juan Larrea"
Lic. Lasso Barreto Diego Ignacio.	Unidad Educativa "Letord"
Lic. Legña Guamán Flavio Ponciano.	Centro Educativo "Arcoíris del Sur"
Lic. Lema Pilatasig Liliana Geoconda.	Unidad Educativa Particular "Adventista del Sur"
Lic. Lescano Morales Edison Patricio.	Policía Nacional del Ecuador "Escuela Superior de Policía"
Lic. Llumiquinga Llumiquinga Rosario Elizabeth.	Unidad Educativa "Ecuatoriano Suizo"

Fuente: Listado de investigados (2013)

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

## 2.5 Población y muestra

**Población:** El proceso investigativo se lo realizó aproximadamente 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la titulación de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y de sus empleadores. Se consideró como titulados a las personas que finalizaron satisfactoriamente los ciclos de estudio y su trabajo de fin de titulación, se incorporaron y recibieron el título de Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica. Se consideró empleador a la parte que provee un puesto de trabajo a una persona para que preste su servicio personal bajo una relación de dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario (Trabajo fin de titulación, págs., 19 y 20)

**Muestra:** Para el desarrollo de la investigación y de acuerdo a lo dispuesto por la universidad, a cada estudiante egresado que participó en este proceso se le ha designado los nombres de 7 titulados, en tales consideraciones se les realizó la aplicación de los instrumentos de investigación y se envió la información de los resultados obtenidos a la sede central de la UTPL, las mismas que bajo ningún concepto pueden ser modificadas



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

**2.6.1 Humanos:** Docentes investigadores de la UTPL, egresados-investigadores, titulados y empleadores (personas investigadas) y el tutor guía.

**2.6.2 Institucionales:** Universidad Técnica Particular de Loja; centros educativos: Escuela de Educación Básica “Juan Larrea”, Unidad Educativa “Letord”, Centro Educativo “Arcoíris del Sur”, Unidad Educativa Particular “Adventista del Sur”, Policía Nacional del Ecuador “Escuela Superior de Policía”, Unidad Educativa “Ecuatoriano Suizo”; y, Casa Provincial “Hermanas Doroteas”

**2.6.3 Materiales:** Guía didáctica, computador, internet, redes sociales, cuaderno, papel, esferográficos, grabadora, cámara de fotografías, teléfono, flash memory y transporte.

**2.6.4 Económicos:** Toda la investigación se realizó con medios propios y los gastos fueron alrededor de 410 dólares.

Tabla N° 2

Gastos de Investigación	
Descripción	Rubro
Copias de documentos	50,00
Material de oficina	50,00
Impresión definitiva	50,00
Reproducción y anillados	80,00
Uso de internet	50,00
Teléfono	10,00
Transporte	50,00
Imprevistos	70,00
TOTAL	410,00

Fuente: Gastos de la investigación.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

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

El procedimiento para la aplicación de los instrumentos de investigación se llevó a cabo de la siguiente manera:

- ✓ La Universidad Técnica Particular de Loja por medio del EVA nos facilitó los contactos de los titulados.
- ✓ Luego se procedió a contactar a los investigados vía telefónica, para concretar la fecha, hora y lugar de una cita.
- ✓ Se llevó a cabo la entrevista al titulado y empleador con una actitud de respeto y buen trato.
- ✓ Se explicó de manera clara y directa el objetivo de la presencia en el lugar indicado.
- ✓ Seguidamente se procedió a solicitar la información necesaria y se llenó los instrumentos en físico facilitados por la UTPL.
- ✓ Posteriormente se procedió al ingreso y tabulación de los datos en la matriz respectiva, con lo que se estructuró las tablas estadísticas, lo cual facilitó el análisis e interpretación de resultados.
- ✓ A continuación se procedió a anillar el material y enviar a la Universidad.

## **CAPÍTULO III**

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

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

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

##### 3.1.1.1. Ubicación geográfica.

Tabla N° 3

UBICACIÓN GEOGRÁFICA					
Provincia	Cantón	Código	Nombre del establecimiento o empresa	F	%
Pichincha	Quito	19 001 I0001	Casa Provincial "Hermanas Doroteas"	1	14,29%
		19 002 I0002	Escuela de Educación Básica "Juan Larrea"	1	14,29%
		19 003 I0003	Unidad Educativa "Letord"	1	14,29%
		19 004 I0004	Centro Educativo "Arcoíris del Sur"	1	14,29%
		19 005 I0005	Unidad Educativa Particular "Adventista del Sur"	1	14,29%
		19 006 I0006	Policía Nacional del Ecuador "Escuela Superior de Policía"	1	14,29%
		19 007 I0007	Unidad Educativa "Ecuatoriano Suizo"	1	14,29%
		Total de encuestados		7	100%

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Geográficamente el 100% de los titulados se encuentran ubicados en la provincia de Pichincha, específicamente en el cantón Quito, laborando en diversos establecimientos educativos tanto públicos como privados.

### 3.1.1.2 Edad.

Tabla N° 4

Edad de los titulados investigados		
Opción	f	%
Menor a 20 años	0	0
De 21 a 30 años	0	0
De 31 a 40 años	5	71,43
De 41 a 50 años	2	28,57
Más de 50 años	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

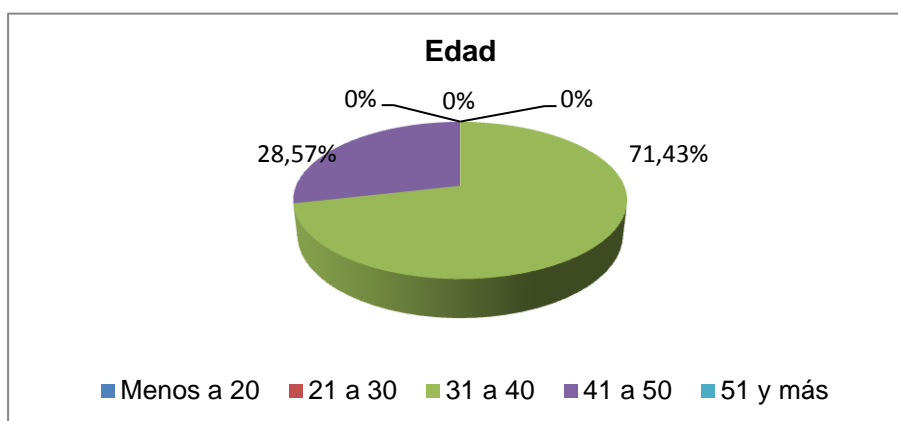


Gráfico N° 1. Edad de los titulados investigados.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Con respecto a la edad de los investigados, se establece que el 71,43% tienen de 31 a 40 años de edad, en tanto que el 28,75% se encuentran entre los 41 a 50 años.

En tales circunstancias, se puntualiza que cerca de las tres cuartas partes de los docentes son jóvenes, lo cual hace necesario e imprescindible poner en práctica la educación continua, la misma que en esta etapa de la vida le servirá de mucho en su práctica docente diaria.

### 3.1.1.3 Sexo.

Tabla N° 5

Sexo		
Opción	F	%
Masculino	3	42,86
Femenino	4	57,14
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

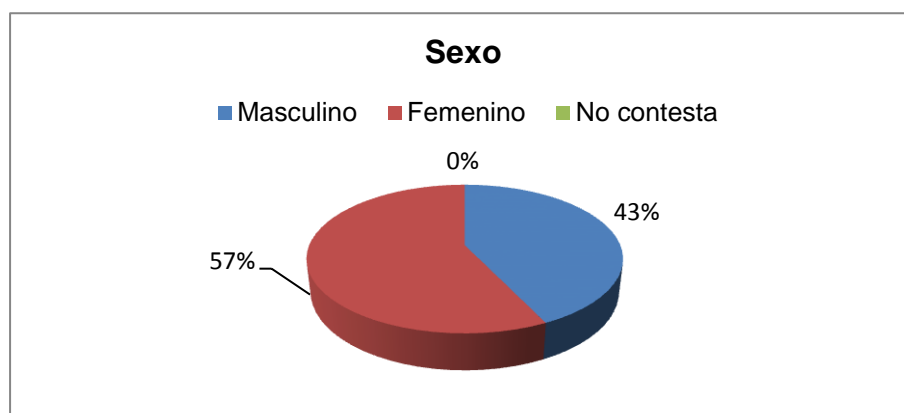


Gráfico N° 2. Sexo de los investigados.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En relación al sexo, del 100% de los titulados, el 43% corresponde al sexo masculino y el 57% corresponden al sexo femenino.

El sexo es la interpretación social y cultural que los seres humanos hacen del sexo biológico con el que nacen (Gross, 2008). Esta interpretación construida y aprendida social y culturalmente da lugar a los denominados roles de género, los cuales contienen la información acerca de ciertas conductas que se consideran apropiadas para las mujeres (*lo femenino*) o para los hombres (*lo masculino*). Estos roles conforman los estereotipos de género, los cuales sustentan las creencias o definiciones culturales acerca de las diferencias psicológicas y conductuales entre hombres y mujeres.

Partiendo de estos planteamientos, es posible señalar que la forma como se transmiten los aspectos relacionados de sexo en todos los espacios de interacción, en

este caso en el ámbito educativo, pueden originar en el docente ciertas expectativas respecto al desempeño de los estudiantes según su sexo, que al final pueden convertirse en una forma de profecía autocumplida directamente relacionada con la forma como los percibe y con los criterios de los que se vale para evaluar su desempeño.

### 3.1.2. Características académicas de los titulados

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

Tabla N° 6

Sostenimiento del Establecimiento		
Opción	F	%
Fiscal	3	42,86
Fiscomisional	0	0
Particular	4	57,14
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

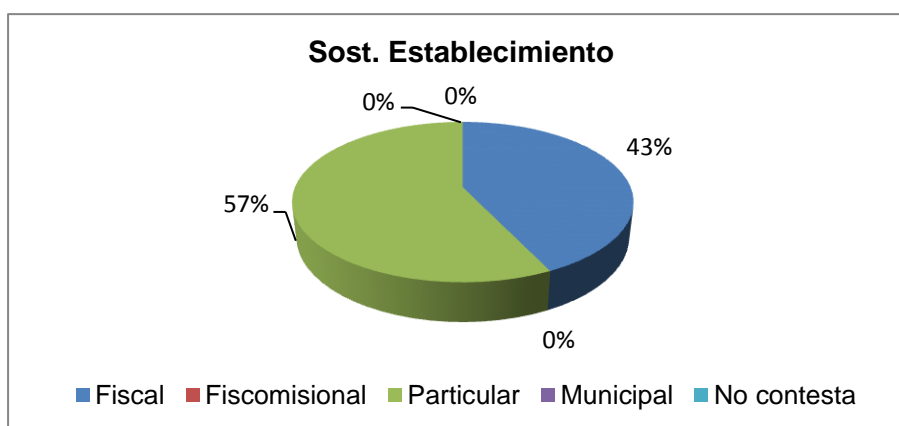


Gráfico N° 3. Sostenimiento del Establecimiento.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

De los 100% de titulados encuestados, el 43% proceden de instituciones fiscales, y el 57% corresponden a instituciones particulares, encontrando que existe mayor incidencia y afluencia de nuestros estudiantes en instituciones particulares.

### 3.1.2.2 Tipo de educación.

Tabla N° 7

Tipo de educación		
Opción	F	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

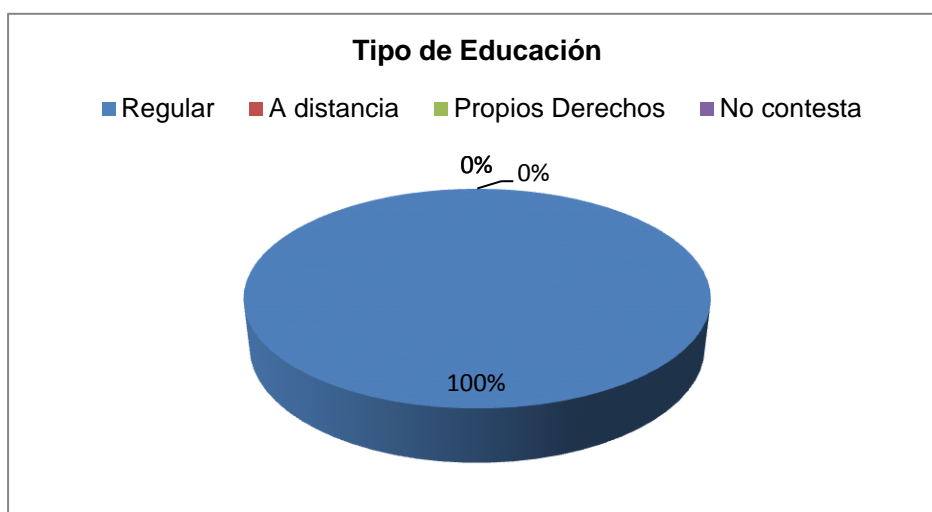


Gráfico N° 4. Tipo de Educación.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

De los resultados obtenidos se sostiene que la totalidad de criterios, esto es el 100% de titulados han realizado sus estudios en instituciones educativas que mantienen un tipo de educación regular.

Es preciso puntualizar que “independientemente de los tipos de educación que existan, todos están encaminados a transmitir conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar” (Torres, 2009).



En tales consideraciones, se establece que los profesionales se han formado de manera presencial, permitiéndole al estudiante despejar todas las dudas y vacíos que le queden como resultado del proceso de aprendizaje emprendido.

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

Tabla N° 8

Nivel de estudios alcanzados		
Opción	f	%
Pregrado	0	0
Posgrado	1	14,29
Ninguno	6	85,71
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Responsable: Ordóñez, M. (2013).



Gráfico N° 5. Nivel de estudios alcanzado.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

La presente interrogante permite conocer el nivel de estudios alcanzados luego de la licenciatura, conociéndose que el 85,71% no han cursado ningún tipo de estudios adicionales, mientras que el 14,29% han alcanzado un posgrado. Por lo tanto, se señala que a los titulados investigados les hace mucha falta continuar sus estudios sea especializándose o logrando un mayor nivel de estudios académicos universitarios

con la finalidad de estar innovados permanentemente y de esta manera poder enfrentar los desafíos de una sociedad cada vez más exigente.

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

En el presente apartado se conocieron las características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación, los cuales deben estar en función de la formación académica que poseen con la finalidad de poder desempeñarse acertadamente.

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

Tabla N° 9

Cargo actual que ocupa		
Opción	f	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,28
Docente	5	71,44
Operativo	0	0
Otro	1	14,28
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

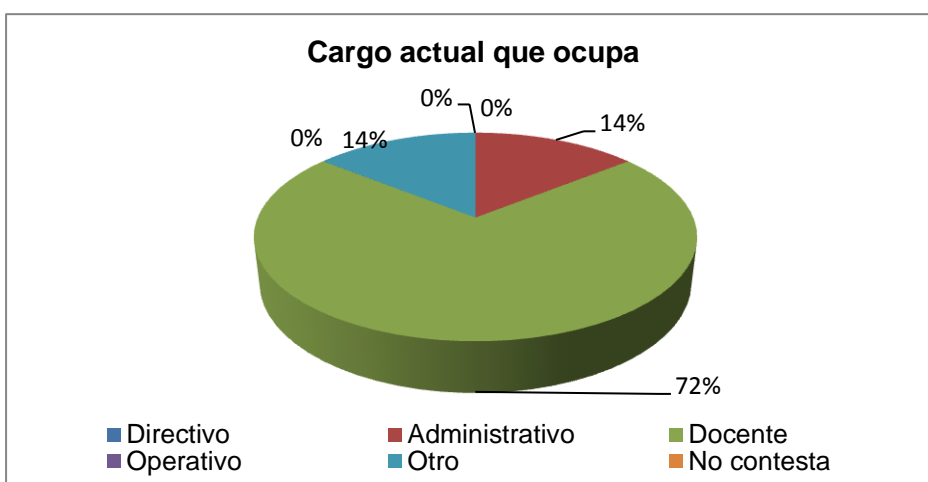


Gráfico N° 6. Nivel de estudios alcanzado.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Del 100% de los titulados, 5 que corresponde al 71,44% trabajan en docencia, lo cual está en relación a su formación universitaria, un titulado que se desempeña como administrativo en funciones de jefe de la base de datos académicos de la Escuela de Policía que corresponde al 14.28%, y en igual porcentaje otra persona que labora en otra actividad como lo es la pastoral vocacional. De lo expresado se puede manifestar que la mayoría de titulados se desempeñan en la docencia, perfil profesional para el que fueron formados. “Es importante señalar que el quehacer docente en el aula no involucra tan solo destrezas y dominio del trabajo en el grupo, implica, además, el dominio de competencias profesionales que incluyen no solo el saber epistemológico, además la identificación con un espacio curricular y el incentivar el aprendizaje de quienes se están formando” (Carbonell, 2009).

En tales circunstancias se puede deducir que la mayoría de los titulados se desempeñan en el ámbito para el que fueron formados, lo cual es positivo ya que les permite desempeñarse de manera eficiente en cada uno de sus cargos.

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

Tabla N° 10

<b>Establecimientos en los que trabaja</b>		
<b>Opción</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Uno	4	57,14
Dos	1	14,29
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	2	28,57
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

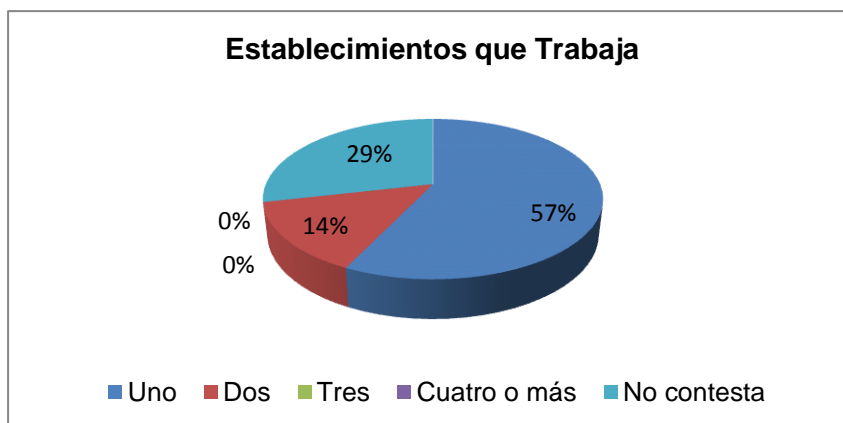


Gráfico N° 7 Establecimientos que trabaja.

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En lo que respecta al número de establecimientos educativos en los que se desempeña el docente, el 57,14% lo hacen en un solo establecimiento educativo, mientras que el 28,57% no contestan la interrogante y tan solo un 14,29% lo hacen en dos establecimientos. Por lo tanto, se puede manifestar que un poco más de la mitad de titulados están cumpliendo su labor docente a jornada completa, lo cual permite el desarrollo armónico de las actividades pedagógicas.

“Los docentes tendrán la opción de dedicar hasta cuatro horas semanales (10 % de la jornada laboral) para atender cursos de formación continua, ofrecidos por el Ministerio de Educación a través del SíProfe” (Educación, 2012). Por lo tanto, se puede constatar que no todos los docentes están cumpliendo la disposición legal citada ya que tienen tiempo para laborar en otras instituciones educativas.

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

Tabla N° 11

<b>Cargo actual que ocupa</b>		
<b>Opción</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,28
Docente	5	71,44
Operativo	0	0
Otro	1	14,28
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

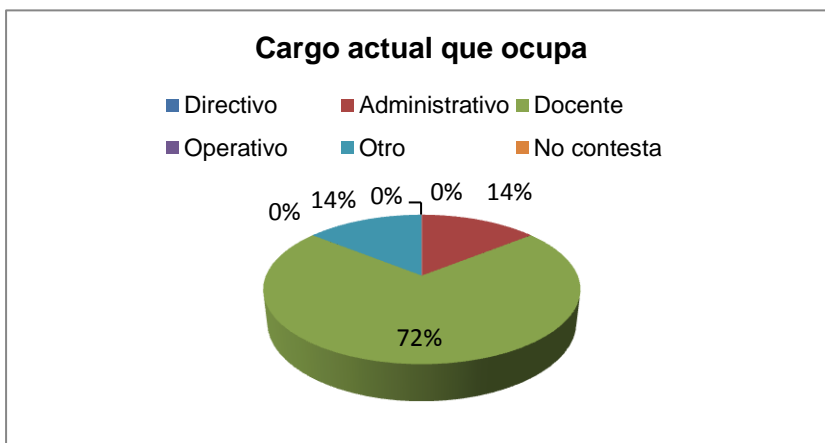


Gráfico N° 8. Cargo actual que ocupa.  
 Fuente: Encuesta a titulados.  
 Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Del 100% de los titulados encuestados, el 14.28% corresponde a un investigado que labora como jefe de la base de datos académicos de la Escuela de Policía, el 71.44% laboran de docentes y el restante 14.28% en función de pastoral vocacional. Notándose que la mayoría de titulados laboran como docentes en el magisterio en general, lo cual deja gran satisfacción a la institución que los formó académica y profesionalmente. Ya que si “el profesional que se desempeña en el campo laboral para el cual fue formado, tiene mayor posibilidad de alcanzar el éxito profesional” (Rosales, 2007).

En tales consideraciones se establece que los profesionales en su mayor porcentaje se encuentran desarrollando una labor profesional adecuada al nivel profesional adquirido, lo que beneficia su desempeño.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual.

Tabla N° 12

Tipo de contrato laboral		
Opción	f	%
Partida Fiscal	1	14,28
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	2	28,57
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	2	28,57
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	28,57
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

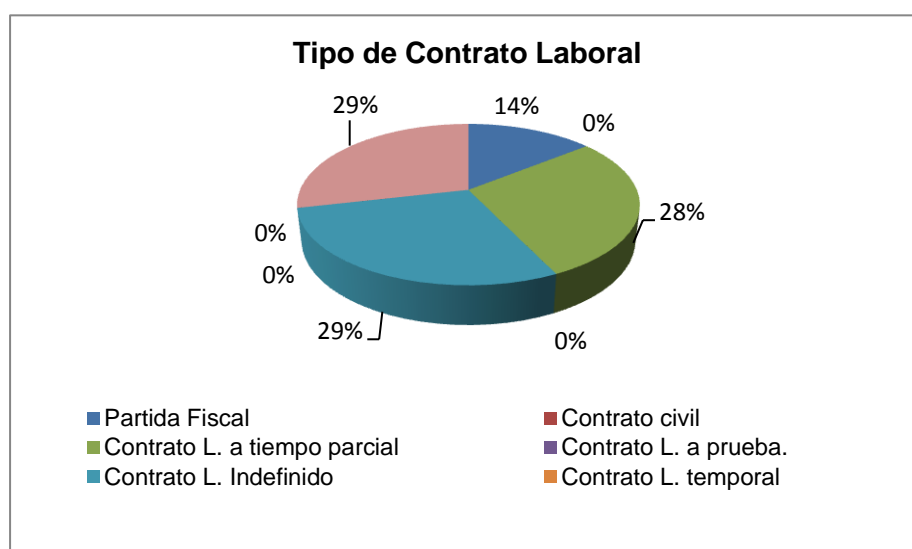


Gráfico N° 9 Tipo de contrato laboral.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

De acuerdo con los resultados se puede constatar que una de las características del trabajo actual es el tipo de contrato laboral que tienen, correspondiendo a un 28,57% a tiempo parcial, sin embargo en el mismo porcentaje también existen contratos indefinidos, sin descuidar que en iguales proporciones los investigados se abstienen de contestar. Por otra parte el 14,28% laboran con partida fiscal.

Por lo expuesto anteriormente, se puede concluir que la mitad de los encuestados no tienen seguridad laboral, es decir no cuentan con una estabilidad laboral que garantice su permanencia en el trabajo.

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

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

Del 100% de titulados, el 28.56% no laboran en docencia por disposiciones de las instituciones a las que pertenecen, por lo que requieren de una capacitación en los ámbitos de manejo de las TIC's que viabilicen sus funciones laborales, en tales consideraciones se hace necesario una intervención formativa en tal sentido. En tanto que el 71,44% corresponde a los docentes, los cuales presentan necesidades de intervención. "El dilema del profesional hoy en día está en el hecho de que los dos extremos del vacío que espera llenar con su profesión están cambiando rápidamente: el cuerpo de conocimientos que debe utilizar y las expectativas de la sociedad a la que debe servir" (Schonw, 2008). Por lo tanto se debe deducir que los titulados deben continuar en su proceso de formación de alguna manera para paliar las debilidades que se presentan con la evolución diaria de la sociedad.

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

Del 100% de titulados, el 71.44% de los empleadores si les dan importancia a las competencias generales y específicas de la Ciencias de la Educación, particular que es corroborado por los titulados, quienes demuestran interés al mencionado proceso. Lo cual deja ver la importancia que tiene la formación continua de tal manera que puedan responder a las exigencias que el avance de la sociedad lo requiere.

### 3.3 Valoración docente de la profesión

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

Tabla N° 13

Opción	f	%
1 Mayor opción	6	85,71
2	0	0
3	0	0
4	1	14,29
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

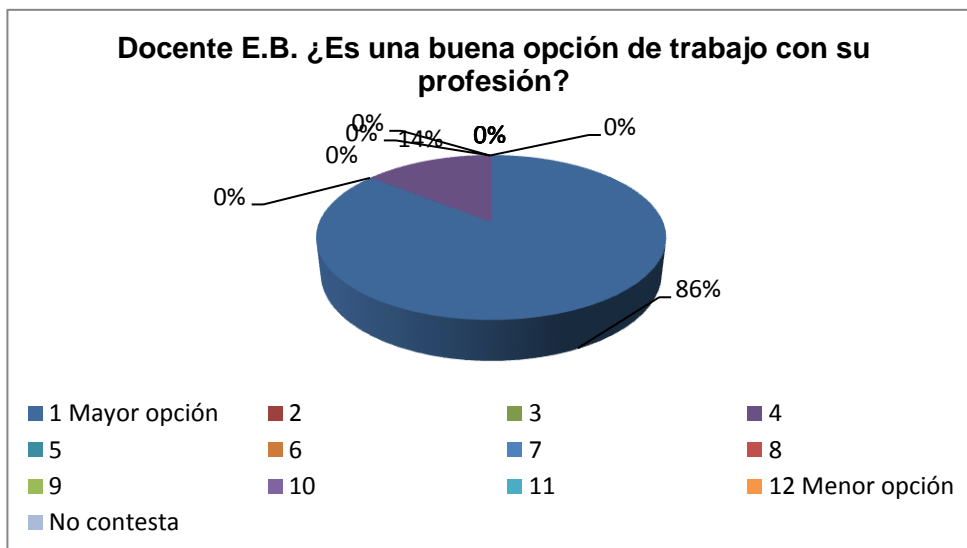


Gráfico N° 10. Opción de trabajo en su profesión.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).



La presente interrogante referente a la opción de trabajo refleja resultados que se ubican con el 85,71% para la mayor opción, esto es una función de Docente, particularidad que viabiliza la práctica docente llevada a cabo por los titulados, ya que ponen en práctica los conocimientos asimilados en el proceso de formación académico-universitaria. Como lo señala (Chacornac, 2006) “los profesionales que alcanzan el éxito en la docencia, corresponden a aquellos que se han formado en la especialidad para la que se desempeñan”

En todo caso, se puede conocer que la mayoría de investigados consideran que es una buena opción de trabajo la docencia, ya que les permite alcanzar el éxito con la formación que poseen.

### 3.4 Satisfacción docente

Tabla N° 14

% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	3	71
P20.2	2	54
P20.3	2	61
P20.4	2	50
P20.5	2	46
P20.6	2	54
P20.7	2	43
P20.8	3	68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

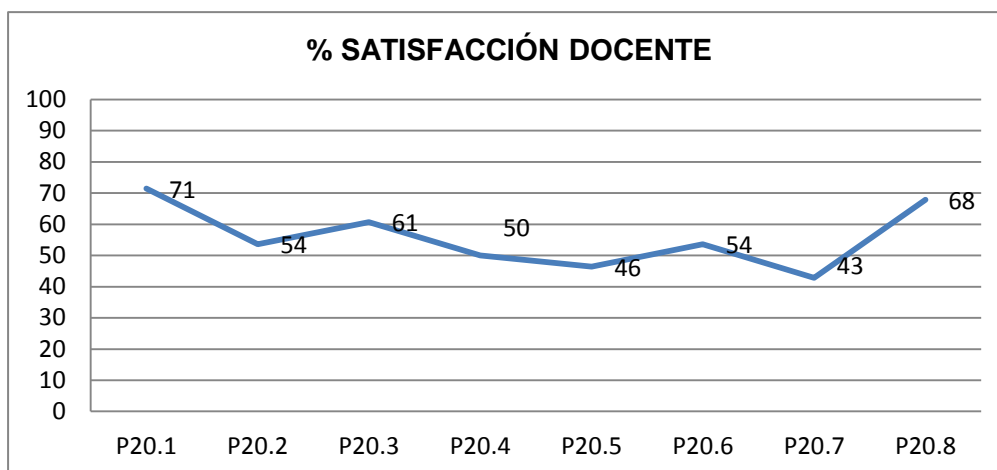


Gráfico N° 11. Satisfacción del docente  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)						
ASPECTOS	F		I		NF	
	P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E
1. ASPECTOS MD	60	8,4	64	8,8	64	8,8
2. AUTOEVAL PD	13	7,9	14	8,5	14	8,5
3. ASPECTOS IE	20	8,3	21	8,7	20	8,4
4. PARTICIPAC ANA	30	7,4	34	8,5	31	7,9
5. INTERACCIÓN	33	8,2	36	9,1	34	8,6
6. PROFESORE PTE	16	8,2	18	9,2	17	8,7
7. FORMACIÓN	12	6,2	17	8,4	14	7,1

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En relación a la escala valorativa encontramos a los titulados medianamente satisfechos y coinciden entre la actividad que realizan y los estudios en Ciencias de la Educación. Lo que si se nota, que hay poca satisfacción por la posibilidad de tener otros campos de acción.

“La satisfacción laboral se puede definir, inicialmente, como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (Fernández, 2009).

En ese sentido, se puede afirmar que una parte significativa de los investigados poseen tal satisfacción, lo que implica necesariamente una buena actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral, que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados de sus estudiantes.

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

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

Tabla N° 15

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS DEL TITULADO						
#		%		%		% NIVEL DE FORMACIÓN
Pregunta	Pro.	FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	
P1	2	61	3	68	3	64
P2	3	64	3	68	3	68
P3	3	64	3	71	3	68
P4	2	57	3	64	2	61
P5	2	57	2	61	2	61
P6	2	54	2	54	2	61
P7	3	68	3	71	3	71
P8	3	68	3	68	3	68
P9	3	64	3	64	3	64
P10	2	54	2	54	2	54
P11	2	57	3	64	3	64
P12	2	54	2	54	2	54
P13	2	61	3	64	2	61
P14	3	64	3	64	3	68
P15	3	64	3	64	3	64
P16	3	64	3	68	3	68
P17	2	50	2	50	2	50
P18	2	54	3	64	3	68

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

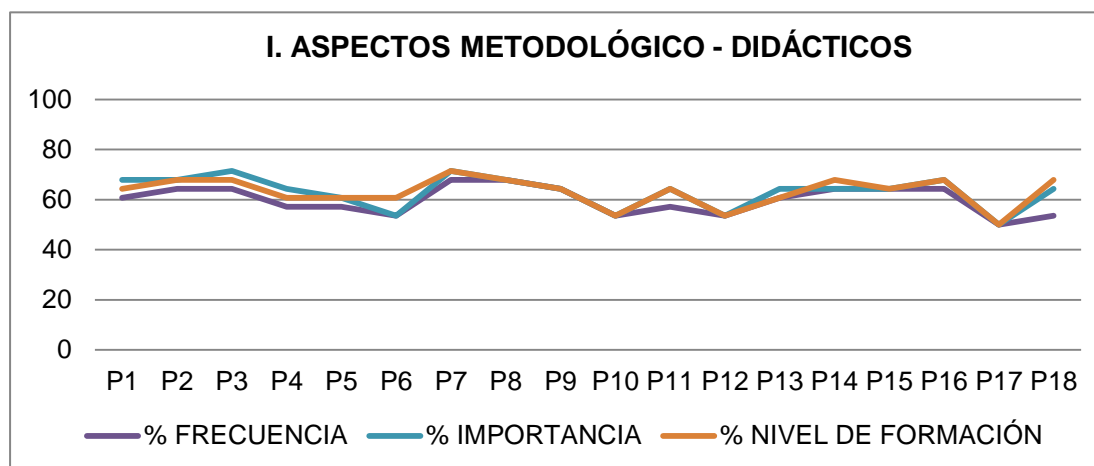


Gráfico N° 12 Aspectos metodológicos-didácticos.

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Tabla N° 16

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS DEL EMPLEADOR						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	68	3	71	2	61
P2	2	61	2	61	2	61
P3	3	64	3	68	2	61
P4	2	61	3	64	2	61
P5	2	57	3	64	3	64
P6	2	61	3	64	3	64
P7	3	64	3	64	2	61
P8	3	64	3	68	3	64
P9	2	61	2	61	2	61
P10	2	57	2	61	2	57
P11	2	61	3	64	3	64
P12	2	39	2	46	2	50
P13	2	57	2	54	2	54
P14	2	61	3	64	3	64
P15	2	57	3	64	3	64
P16	2	50	3	64	2	57
P17	3	64	3	68	3	64
P18	2	54	2	61	2	57

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

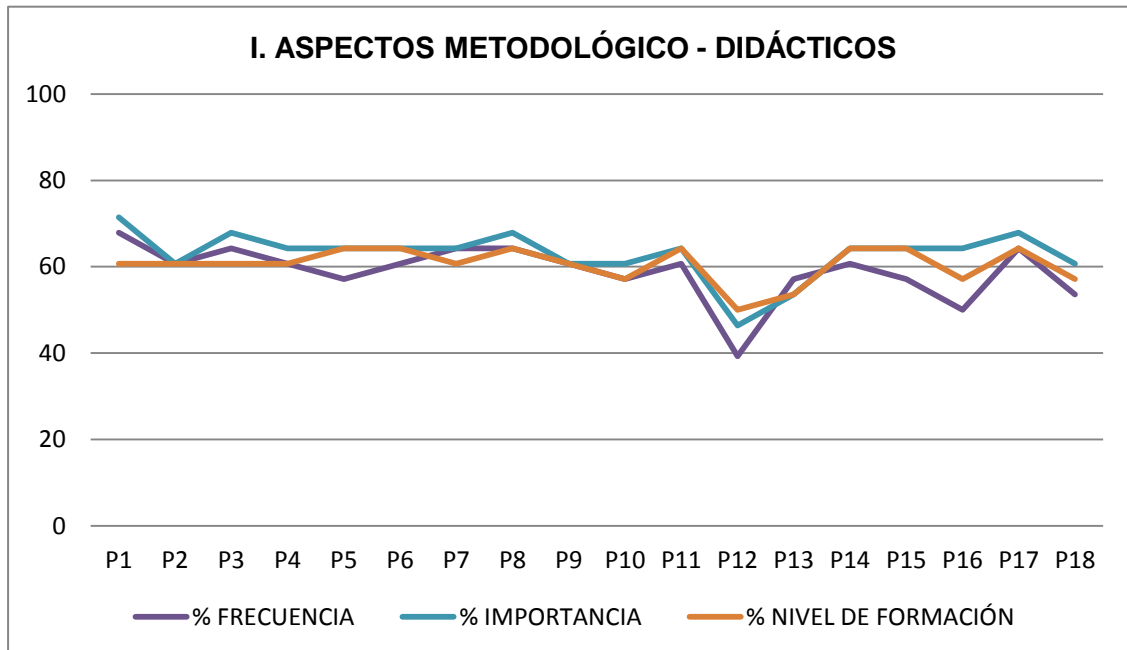


Gráfico N° 13 Aspectos metodológicos-didácticos.  
Fuente: Encuesta a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En relación a los aspectos metodológicos-didácticos y relacionando comparativamente entre criterios de directores y titulados, el hallazgo es entre bastante y poco en la escala valorativa. Además encontramos que hay una relación estrecha entre el criterio de los titulados y directores. Cabe señalar que en la pregunta 12 hay un pronunciado diferente entre las exigencias laborales del director y de la autoformación y exigencia a trabajar de manera extracurricular por parte de los titulados.

Por otro lado, se descubre que mientras los directores exigen mayor compromiso para detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes, los maestros según los directores no se comprometen, más bien mantienen únicamente el cumplimiento de sus funciones sin comprometerse a dar todo de sí en función de mejorar su función docente.

En la pregunta 17 se descubre en los directores que el nivel de importancia de atender las necesidades de los estudiantes se inclina hacia un grado superior, contradictoriamente los titulados se inclinan a un nivel inferior.

En relación a la aplicación de los Tic's en el aula los directores juzgan un nivel inferior al estándar, es decir, que es menos del 50%, en cambio, los titulados es superior al estándar establecido.

“Los aspectos metodológico-didácticos abordan aspectos como el diseño y empleo de objetivos e intenciones de enseñanza, preguntas insertadas, ilustraciones, modos de respuesta, organizadores anticipados, redes semánticas, mapas conceptuales y esquemas de estructuración de textos, entre otros, todos con la finalidad de hacer del aprendizaje un proceso significativo” (Díaz, 2007).

En tales circunstancias, los titulados presentan debilidad en el empleo de los aspectos metodológico-didácticos ya que así lo señalan los resultados obtenidos, particularidad que debe ser superada en función del mejoramiento de la calidad de la educación.

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

Tabla N° 17

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE DEL TITULADO						
# Pregunt a	Pro.	% FRECUENCI A	Pro.	% IMPORTANCI A	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	57	3	64	2	61
P20	3	64	2	61	3	64
P21	2	54	2	57	2	57
P22	2	50	2	61	2	61

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

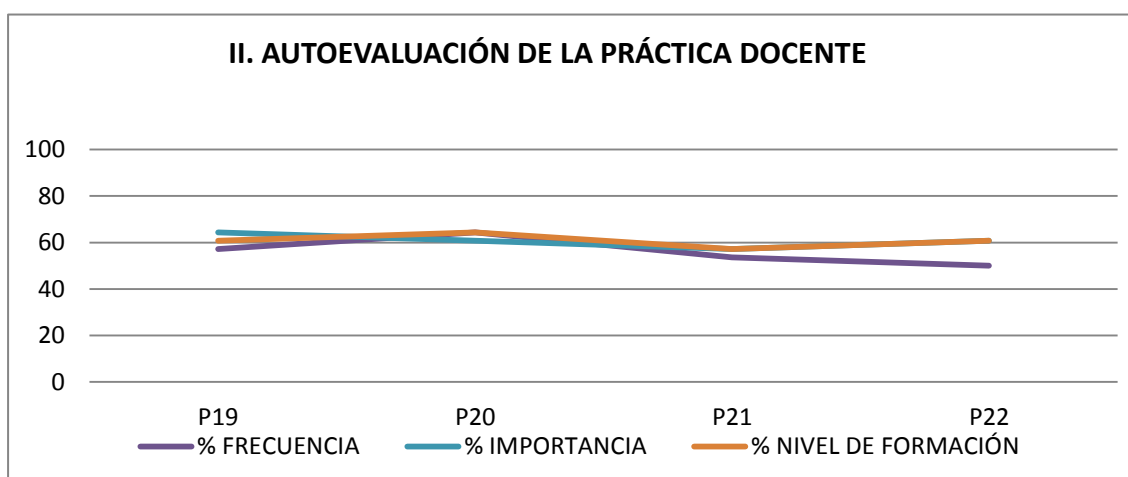


Gráfico N° 14 Autoevaluación de la práctica docente.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Tabla N° 18

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE DEL EMPLEADOR						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	2	50	2	61	2	57
P20	3	64	3	68	3	68
P21	2	54	2	57	2	57
P22	3	64	3	64	3	64

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

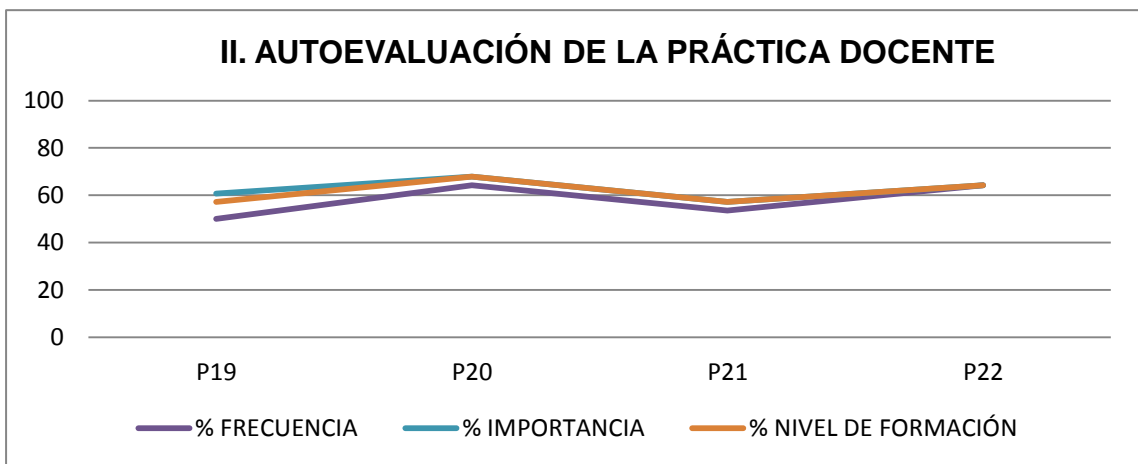


Gráfico N° 15 Autoevaluación de la práctica docente.  
Fuente: Encuesta a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En relación a la autoevaluación de práctica docente se descubre en los titulados un poco nivel de desarrollo, en cambio, entre los directores fluctúa entre los 50 y 60%. Además, la pregunta 22 mientras en los titulados baja la escala valorativa, los directores consideran que si hay informes sobre la retroalimentación y la práctica educativa.

“La autoevaluación tiene un valor genuino, ya que es entendida como la reflexión sobre nuestros éxitos y fracasos, la evaluación del profesorado, por él y para él, una herramienta apropiada para tener una percepción más fiel de nuestra actuación en el aula, así como un instrumento para poder identificar cuáles son nuestras necesidades de formación y crear estrategias para superarlas mejorando el ejercicio profesional” (Burón, 2007)

Por lo tanto, es importante que tanto docentes como directivos se inserten en un proceso de reflexión sobre sus propios desempeños laborales como mecanismo para superar las falencias existentes en el desempeño profesional, llevando a cabo procesos de autoevaluación permanentes que les permita saber cómo ir y hacia dónde ir.

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

Tabla N° 19

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DEL TITULADO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	57	3	64	3	64
P24	2	61	2	61	2	57
P25	2	57	2	61	2	61
P26	2	57	2	57	2	57
P27	2	61	3	64	2	61
P28	2	61	3	64	2	61

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

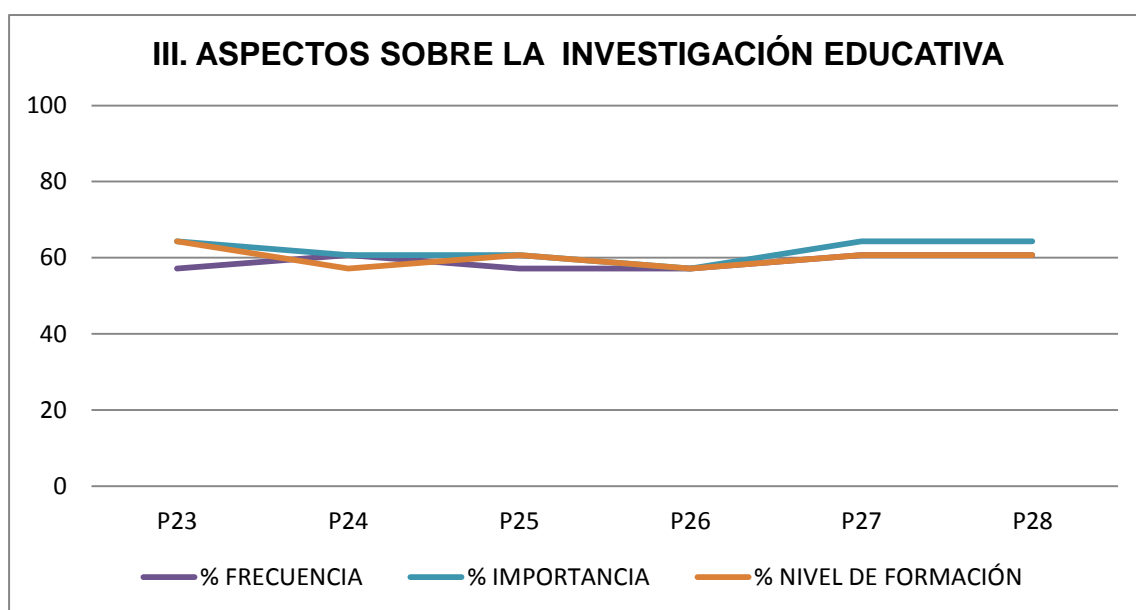


Gráfico N° 16 Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).



Tabla N° 20

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DEL EMPLEADOR						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	54	2	61	2	57
P24	2	43	2	54	2	54
P25	2	57	3	64	2	61
P26	2	57	2	61	2	61
P27	2	54	3	64	3	64
P28	2	50	2	61	2	57

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

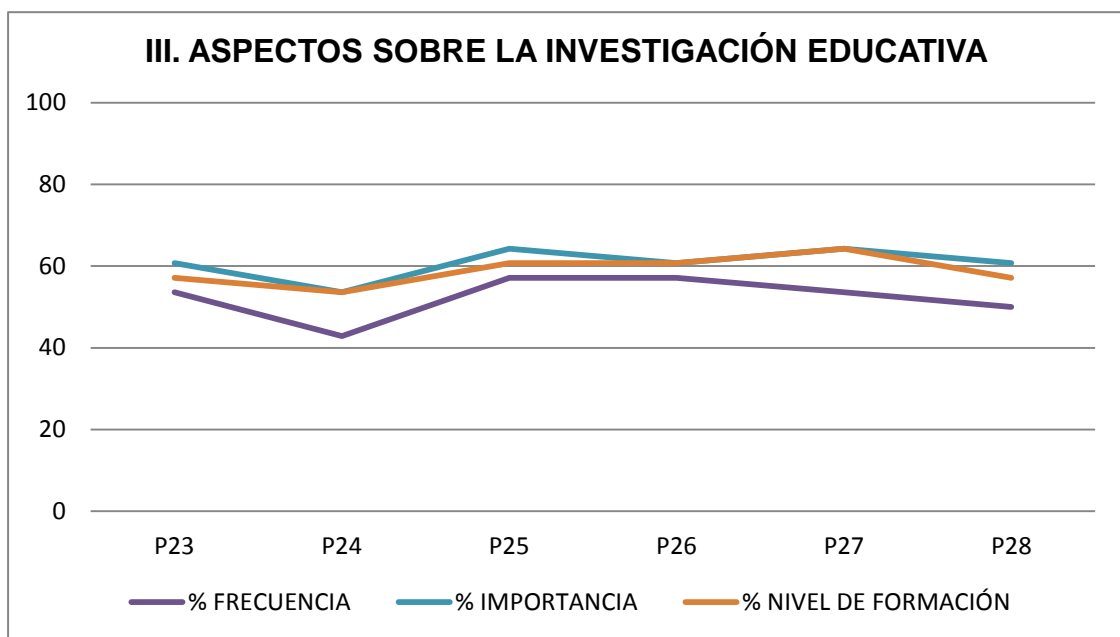


Gráfico N° 17 Aspectos sobre la investigación educativa.

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Sobre los aspectos de la investigación educativa los parámetros establecidos por los titulados se mantienen poco desarrollados en las preguntas propuestas. En cambio, en los directivos se descubre que en la pregunta 24 los titulados no participan en las propuestas de proyectos institucionales, sin embargo, observamos que en la pregunta 25 los directivos consideran que los titulados si logran investigar y evaluar procesos investigativos.

“La investigación educativa tomada desde este punto de vista posibilita la superación de la concepción reproductivista de la educación, tan en boga en los siglos pasados, y aún practicada por muchos docentes, denominada también por Freire como bancaria,

la cual, centrada en la transmisión de conocimientos científicos concebidos como verdades cristalizadas, no permite la construcción de sujetos críticos y sagaces; promulgando entonces en su transformación una concepción emancipadora que posibilita la participación activa del maestro en su proceso de formación, es decir que éste se convierte en productor de conocimiento científico desde la investigación de su práctica pedagógica cotidiana” (Carrión, 2011)

Es importante puntualizar que los titulados como todo docente deben hacer uso permanente de la investigación educativa, ya que de esta manera podrá lograr ser un productor de conocimiento científico, el cual dejará un legado en los estudiantes no solamente repetitivo sino también creador de nuevos conocimientos, los cuales le servirán para enfrentar los desafíos de una sociedad cambiante.

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

Tabla N° 21

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS DEL TITULADO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	57	3	68	3	64
P30	3	64	3	68	3	68
P31	2	57	2	61	3	64
P32	1	32	2	46	1	36
P33	2	39	2	46	1	36
P34	2	46	2	57	2	54
P35	2	61	3	64	2	61
P36	2	57	3	64	2	57
P37	2	54	2	61	2	61
P38	2	61	3	68	2	61

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

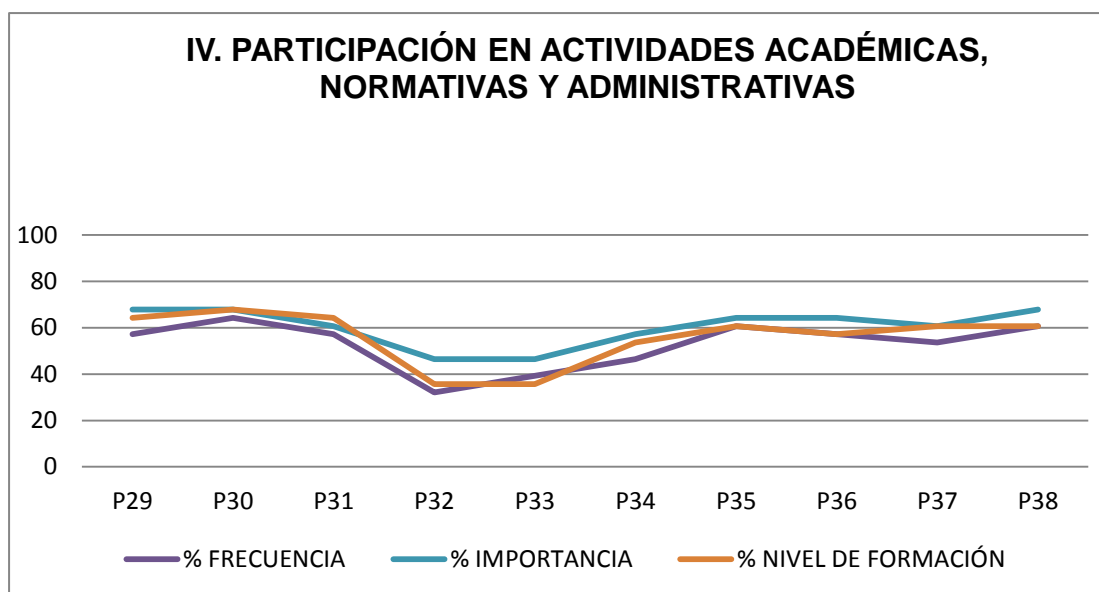


Gráfico N° 18 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Tabla N° 22

<b>IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS DEL EMPLEADOR</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	3	64	3	71	3	71
P30	2	57	3	68	3	68
P31	2	54	3	64	3	64
P32	2	46	2	57	2	57
P33	2	46	2	57	2	54
P34	2	54	2	61	2	61
P35	2	61	3	71	3	64
P36	2	57	3	71	3	64
P37	2	50	2	61	2	57
P38	3	64	3	68	3	68

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

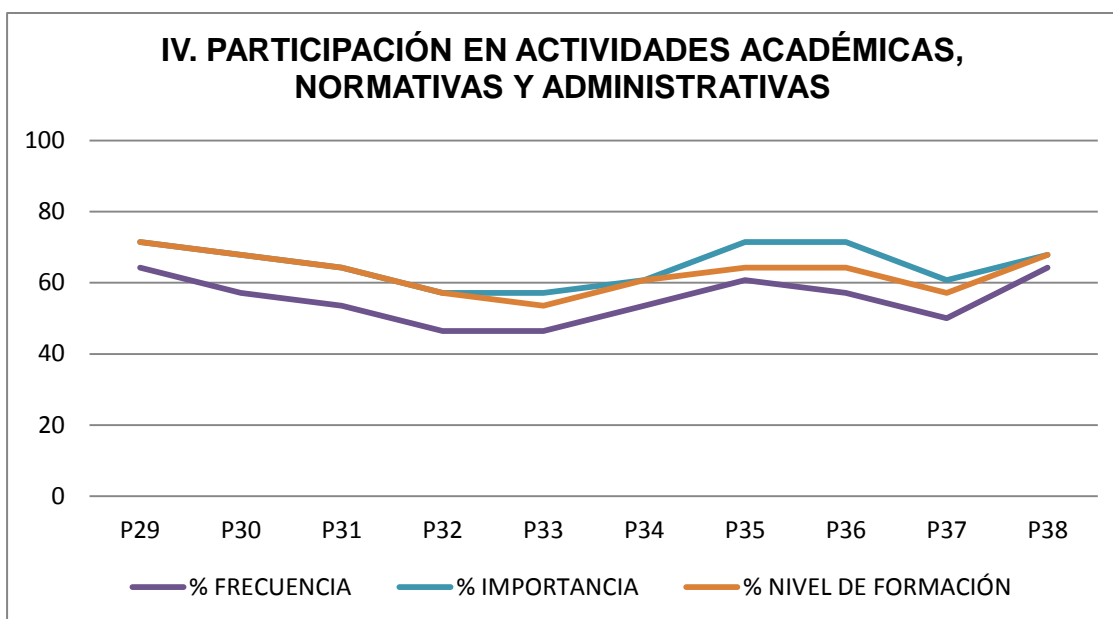


Gráfico N° 19 Participación en actividades académicas, normativas y administrativa.  
 Fuente: Encuesta a empleadores.  
 Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En relación a la participación en las actividades académicas, normativas y administrativas los dos componentes coinciden estar poco desarrollados. Sin embargo, en los titulados en la pregunta 32 se descubre que existe un índice de no ejercitación de funciones administrativas coincidiendo con los directivos en menor porcentaje.

En la pregunta 37 de los directivos también se descubre un descenso sobre la participación y colaboración en la elaboración del Reglamento Interno, no así los titulados se mantienen con el mismo porcentaje inicial.

“El profesor no impone ni dicta normas de conducta sino estimula a los educandos a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas, llevándolas sin embargo, a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados para que no sean fruto del capricho, sino resultados de la investigación y de la reflexión” (Alvarado, 2008).

Para lograr lo manifestado, el docente debe practicar desde su propia función una participación decidida, amplia y propositiva en el desarrollo institucional, la misma que se verá reflejada en sus estudiantes toda vez que practica con el ejemplo, aspecto importante que debe ser tomado en consideración por los investigadores en la perspectiva de mejorar el desarrollo institucional.

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

Tabla N° 23

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD DEL TITULADO						
# Pregunt a	Pro.	% FRECUENCI A	Pro.	% IMPORTANCI A	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	57	2	61	2	57
P40	2	57	2	61	2	57
P41	2	50	2	57	2	54
P42	2	61	3	64	2	61
P43	2	61	3	64	2	61
P44	3	64	3	71	3	64
P45	2	61	3	68	3	68
P46	2	61	3	64	2	61
P47	3	64	3	71	3	68
P48	2	50	3	68	3	64

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

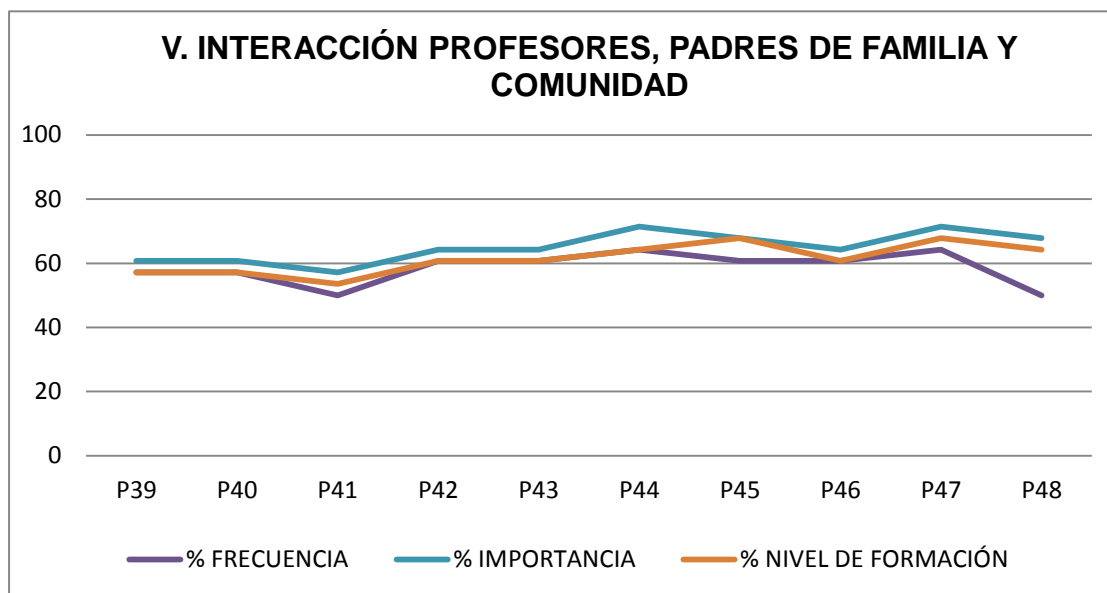


Gráfico N° 20 Interacción profesores, padres de familia y comunidad.

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Tabla N° 24

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD DEL EMPLEADOR						
# Pregunta	Pro .	% FRECUENCIA	Pro .	% IMPORTANCIA	Pro .	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	46	2	61	2	54
P40	2	43	2	54	2	50
P41	2	46	2	57	2	57
P42	2	57	3	64	3	64
P43	2	57	3	64	3	64
P44	2	54	2	57	2	50
P45	2	57	3	68	3	64
P46	3	64	3	71	3	71
P47	3	68	3	71	3	71
P48	2	39	2	50	2	50

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

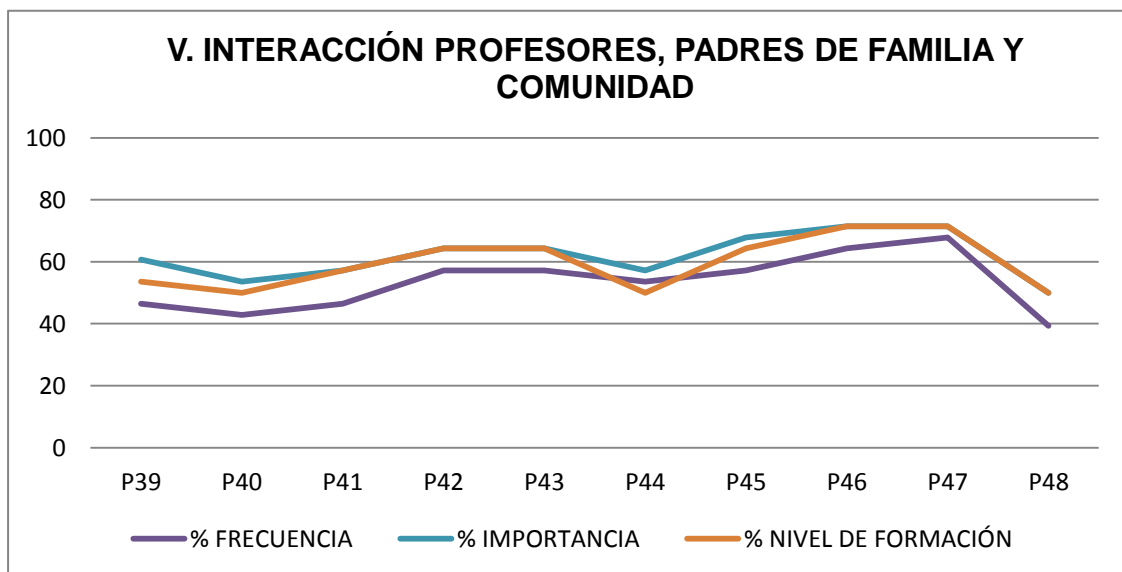


Gráfico N° 21 Interacción profesores, padres de familia y comunidad.  
Fuente: Encuesta a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En la interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, los dos coinciden entre bastante y poco desarrollados. Sin embargo, en la pregunta 48, encontramos que tanto titulados como directores, creen que las tutorías no se las realiza a cabalidad.

“La relación que hay entre alumnos, docentes, directivos comunidad y padres de familia, es el conocimiento de cada uno de los alumnos, todos estos miembros de la institución educativa tienen la función de que todos juntos cooperar para que el desarrollo del estudiante sea cada vez más productivo” (Sarmiento, 2008).

Es importante resaltar que la interacción responsable y decidida de los padres de familia, profesores, alumnos, directivos y comunidad en general es el eje fundamental que beneficia exclusivamente a quienes constituyen la razón de la educación que son los estudiantes, por lo que los investigados deben emprender en este proceso de forma inmediata.

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

Tabla N° 25

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO DEL TITULADO						
# Pregunt a	Pro.	% FRECUENCI A	Pro.	% IMPORTANCI A	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	50	3	68	2	61
P50	2	61	3	64	3	64
P51	3	64	3	71	3	64
P52	3	68	3	68	3	68
P53	2	50	2	57	2	54

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

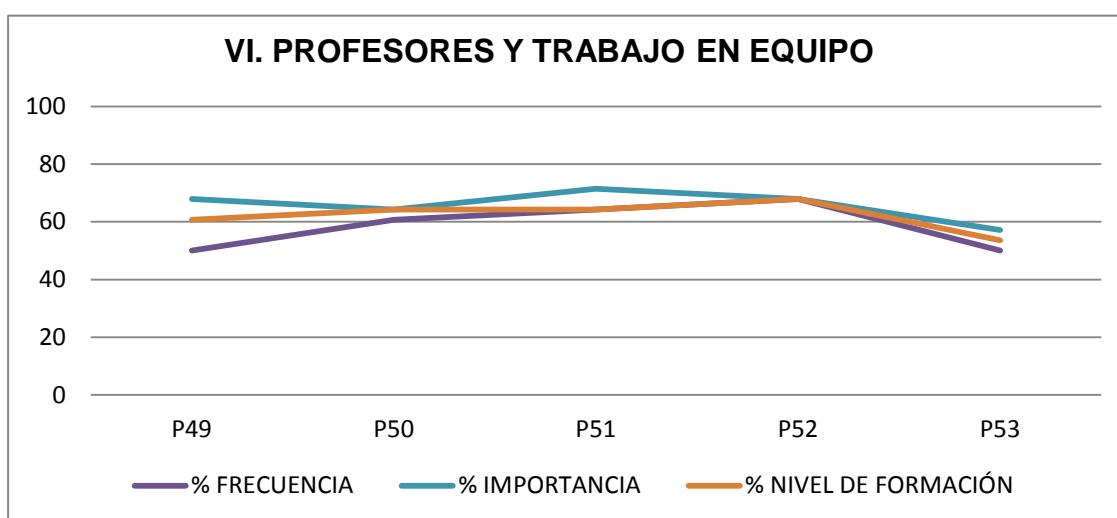


Gráfico N°22 Profesores y trabajo en equipo.

Fuente: Encuesta a titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Tabla N° 26

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO DEL EMPLEADOR						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	2	50	3	68	3	64
P50	2	61	3	68	3	68
P51	3	64	3	71	3	71
P52	2	57	3	64	3	64
P53	2	50	2	61	2	61

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

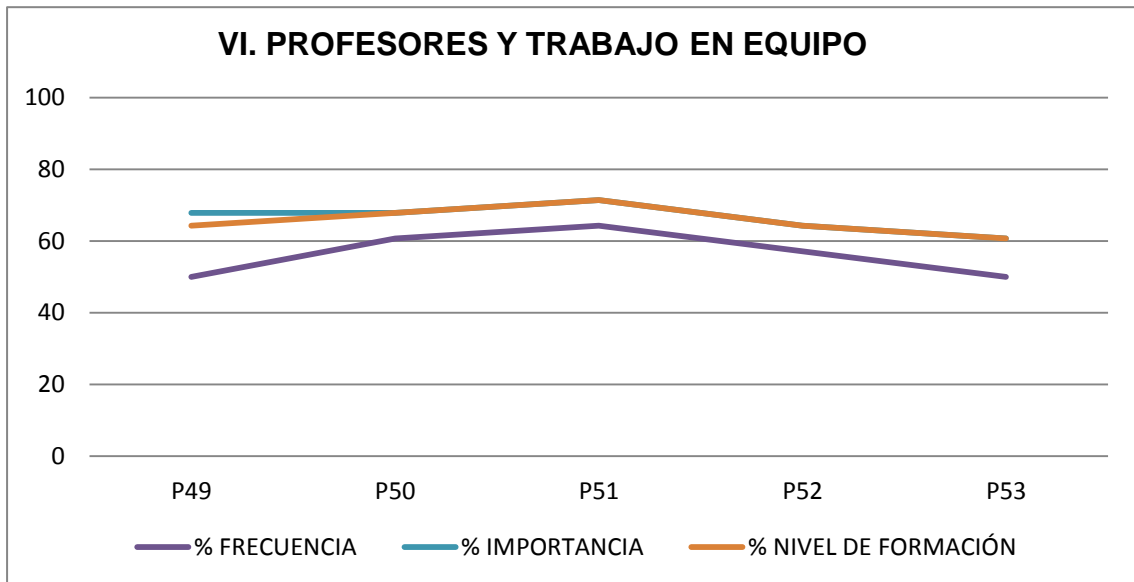


Gráfico N° 23 Profesores y trabajo en equipo.  
Fuente: Encuesta a empleadores.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En lo referente al trabajo en equipo se descubre que los dos sujetos de valoración coinciden en que están bastante desarrollados; con ciertas diferencias para directores, en la pregunta 51 quienes creen que los maestros si asisten a sesiones de trabajo de la institución. En cambio, los titulados en la pregunta 52 consideran que si participan en proyectos educativos.

“El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (Avendaño, 2009).



En todo caso, se hace necesario que los titulados mejoren su forma de cooperación institucional, empoderándose de cada uno de los fines que persigue la educación en general y de la institución en particular, para de esta manera lograr el progreso educativo que tanto necesita nuestra sociedad.

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

Tabla N° 27

VII. FORMACIÓN DEL TITULADO						
# Pregunt a	Pro.	% FRECUENCI A	Pro.	% IMPORTANCI A	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	46	3	64	2	57
P55	2	61	3	71	3	64
P56	2	46	3	64	2	57
P57	2	43	2	57	2	46
P58	1	25	2	43	1	29

Fuente: Encuesta aplicada a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

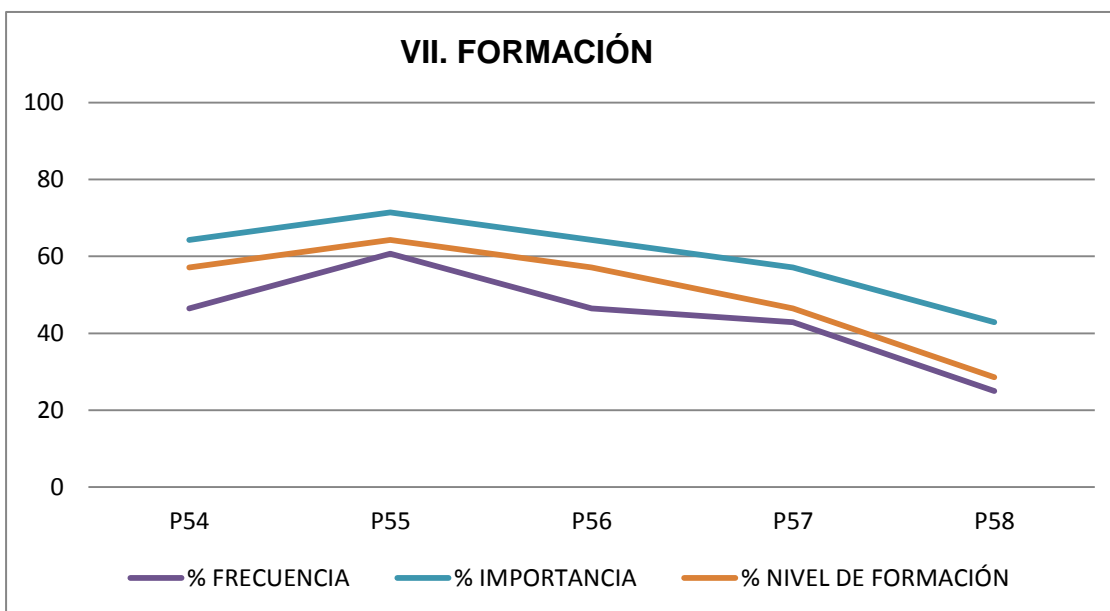


Gráfico N° 24 Formación.  
Fuente: Encuesta a titulados.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

Tabla N° 28

VII. FORMACIÓN DEL EMPLEADOR						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	54	3	64	3	64
P55	2	54	3	64	3	64
P56	2	46	2	57	2	54
P57	2	50	2	61	2	57
P58	1	32	2	50	2	46

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

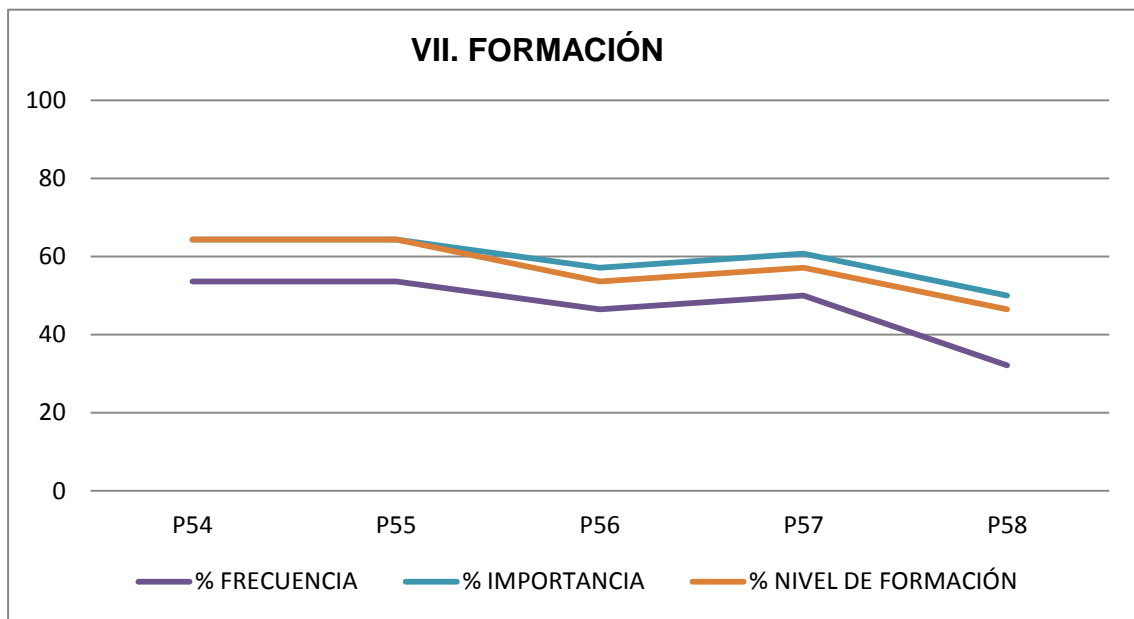


Gráfico N° 25 Formación.

Fuente: Encuesta a empleadores.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

En cuanto, a la formación entre titulados y los directores están poco desarrollados, descubriendo en los titulados que en la pregunta 55 afirman que sí asisten a cursos de actualización permanente.

En relación a la pregunta 56 tanto para titulados como para directores es poca la asistencia a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) y por ende su aplicación en el aula.

En la pregunta 58 referente al aprendizaje de una segunda lengua los dos sujetos de encuesta consideran, que no existe interés por aprender otro idioma. Para Jara, Oscar (2011) "las experiencias son procesos sociales dinámicos: en permanente cambio y

movimiento... cargadas de una enorme riqueza acumulada de elementos que, en cada caso, representan procesos inéditos e irrepetibles”.

De acuerdo a lo citado se puede manifestar que los titulados poseen una debilidad notable en el campo tecnológico, lo cual repercute en el proceso enseñanza-aprendizaje debido a que no pueden innovar procesos que permitan mejorar la calidad de la educación.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1 Conclusiones

- ❑ La mitad de los docente titulados investigados, se desempeñan en puestos de trabajo con inestabilidad laboral ya que no cuentan con un contrato indefinido, debilidad que no les permite contar con la garantía necesaria para poder desempeñarse en sus funciones.
- ❑ La interacción entre profesores, padres de familia y comunidad es poco desarrollada por lo que hace falta mayor interacción responsable y decidida de los padres de familia, profesores, alumnos, directivos y comunidad en general.
- ❑ Una parte significativa de los investigados sostienen un nivel de satisfacción aceptable lo que implica necesariamente una buena actitud y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral, lo cual influye de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados de sus estudiantes.
- ❑ La frecuencia con la que los docentes ejecutan labor docente es elevada, lo cual permite que puedan mantener el vínculo con la formación académica que recibieron y con la cual se formaron.
- ❑ La importancia que los titulados dan a las tareas propias de su labor es significativa, pues desde su propio criterio dan todo de sí para poder cumplir a cabalidad las funciones a ellos encomendadas, particularidad que es aseverada por sus empleadores.
- ❑ El nivel de formación en su mayoría es de pregrado, debilidad que les afecta a los titulados ya que día a día la sociedad presenta mayores exigencias que deben ser solventadas desde un enfoque académico superior.
- ❑ Es necesario formular una propuesta de intervención educativa que permita superar el nudo crítico de la problemática investigada, esto es fortalecer la formación continua de los docentes de educación básica mediante el manejo de

las tecnologías de información y comunicación (TIC's) con la finalidad de poder responder a las expectativas del avance científico y tecnológico.

- ❑ La mayoría de titulados investigados se ubican en una edad promedio de 31 a 40 años, es decir son jóvenes y requieren de formación continua, mientras que un poco más de la mitad corresponden al sexo femenino lo cual fortalece la equidad de género dejando de lado los estereotipos que sustentaban creencias o definiciones culturales acerca de las diferencias psicológicas y conductuales entre hombre y mujeres.

#### **4.2 Recomendaciones**

- ❑ A las autoridades gubernamentales, que provean de seguridad laboral a los docentes ecuatorianos como mecanismo de cumplimiento de la extinción de la tercerización laboral, ya que un docente que se encuentre seguro laboralmente podrá desempeñarse con mayor amplitud y confianza.
- ❑ Es necesario contar con mecanismos que permitan motivar y llegar a los padres de familia, de tal manera que se empoderen de la importancia que tienen en el desempeño de sus obligaciones frente al proceso educativos de sus hijos/as.
- ❑ A los docentes que fortalezcan su nivel de satisfacción laboral en la docencia, de tal manera que puedan emprender en un proceso continuo de formación académica en los ámbitos que lo requieran, de tal manera que puedan desempeñarse con eficiencia y eficacia en cada una de sus actividades.
- ❑ A los titulados investigados, que continúen con la práctica docente como medio para que no abandonen los conocimientos con los que fueron formados profesionalmente, ya que el ascenso es importante, pero sobre ello debe primar la actividad laboral para la que fueron formados.
- ❑ Que los titulados investigados continúen desenvolviéndose en cada uno de sus puestos de trabajo con la ética y dedicación con la que fueron formados en la Universidad, para bien propio de cada uno de ellos y engrandecimiento de la educación ecuatoriana.

- ❑ A los investigados que se motiven no solamente por la función que desempeñan, sino por el engrandecimiento personal y profesional a través de estudios de cuarto nivel, los mismos que no deben ser tomados desde el punto de vista de exigencia laboral, sino de mejoramiento profesional.
  
- ❑ Poner en práctica la propuesta de intervención planteada en la presente investigación, como mecanismo de mejoramiento del desempeño profesional docente de los docentes especialmente en el manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación para poderla emplear en su accionar diario.
  
- ❑ A los titulados, que tomen en consideración que la sociedad actual se encuentra en un proceso de transformación científico-tecnológica continuo, por lo que requiere de profesionales que se encuentren insertados en una formación continua que les permita enfrentar los innovadores retos que se presentan a diario en sus funciones laborales.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**



## **5.1 Tema**

“Seminario taller para fortalecer la formación continua de los docentes de educación básica, a través del manejo de las tecnologías de información y comunicación (TIC´s), en la perspectiva de mejorar su desempeño profesional”

## **5.2 Justificación**

El contexto actual, caracterizado por mayores posibilidades de acceder de modo masivo al conocimiento producido por la humanidad, se define por la capacidad de buscar, sistematizar, comprender, organizar y principalmente utilizar la información a la que se accede por medio de las tecnologías para producir nuevos saberes. De allí la necesidad de que los docente puedan contar con herramientas cognitivas y competencias que permitan accionar de modo crítico, creativo, reflexivo y responsable sobre la abundancia de datos para, aplicarlo a diversos contextos y entornos de aprendizaje, así como para construir conocimiento relevante en base a ellos.

En tales consideraciones, la formación docente juega un papel de preponderante importancia, pues es un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, entre las cuales se encuentra la del manejo de las TIC's.

En nuestro medio la formación continua ha sido esporádica en los docentes, especialmente en los referente al manejo de las TIC's en el aula, esto se debe principalmente a la falta de incentivos que ha venido teniendo el sector educativo que permita motivar a los profesionales para que emprendan en un proceso continuo de actualización y formación de sus conocimientos especialmente en materia tecnológica. La realidad de los titulados investigados no es ajena a lo expresado anteriormente, ya que como parte de nuestra problemática educativa, presentan dificultades en el

manejo de las nuevas tecnologías de información, debilidad que constituye una utopía en el avance del presente siglo.

Por lo que se ofrece a continuación una propuesta de intervención tendiente a fortalecer la formación continua de los docentes de Educación Básica en el ámbito del manejo de las TIC's, la misma que beneficiará no solamente a las autoridades, profesionales de la educación e instituciones educativas, sino a la comunidad en general, pues de la unidad de esfuerzos se puede lograr éxitos muy relevantes.

### **5.3 Objetivos**

#### **General:**

Lograr que los docentes destaquen la importancia de la formación continua como mecanismo para mejorar su desempeño profesional a través del manejo de las tecnologías de información y comunicación.

#### **Específicos:**

- Establecer las tecnologías de información y comunicación que los docentes pueden utilizar en su labor docente cotidiana.
- Desarrollar estrategias de manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación que permitan ponerlas en práctica en la labor pedagógica.
- Aplicar las estrategias de manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## 5.4 Metodología: Matriz del marco lógico

### 5.4.1 Análisis de involucrados.

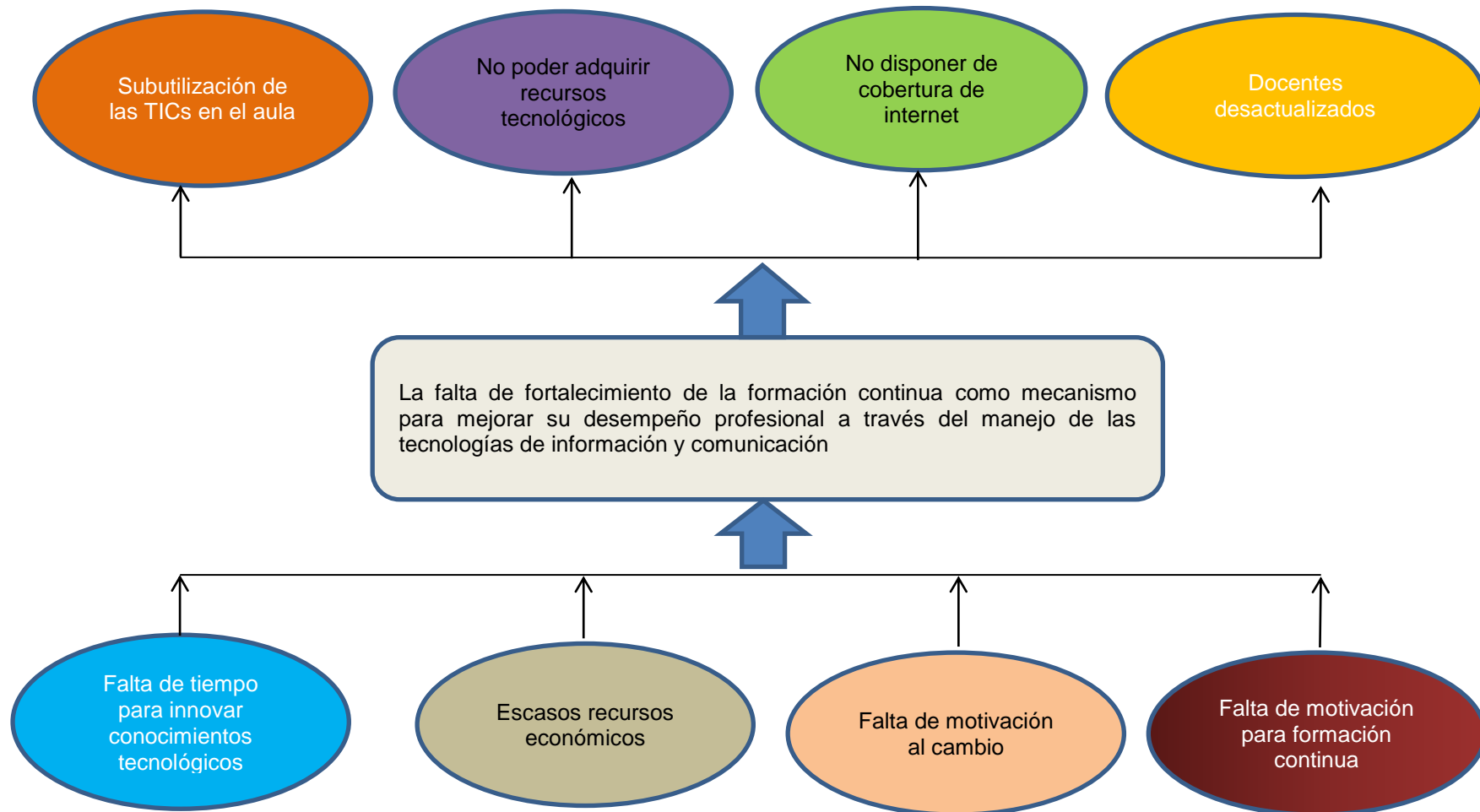
Tabla N° 29

MATRIZ DE INVOLUCRADOS				
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA	CONFLICTOS POTENCIALES
Titulados	Titulados - estudiantes	No aplican las Tic's Falta de motivación	Capacitación en el uso y manejo de las Tic's en el proceso pedagógico	Falta de recursos económicos Falta de motivación al cambio
Empleadores	Empleadores - titulados	Falta de capacitación tecnológica	Mejoramiento personal y profesional	Infraestructura adecuada insuficiente
Estudiantes	Elevar el rendimiento académico	No involucran la tecnología en los aprendizajes requeridos	Manejo adecuado de la tecnología en los aprendizajes dominados	Bajo rendimiento académico

Fuente: Entrevista a empleadores de los titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

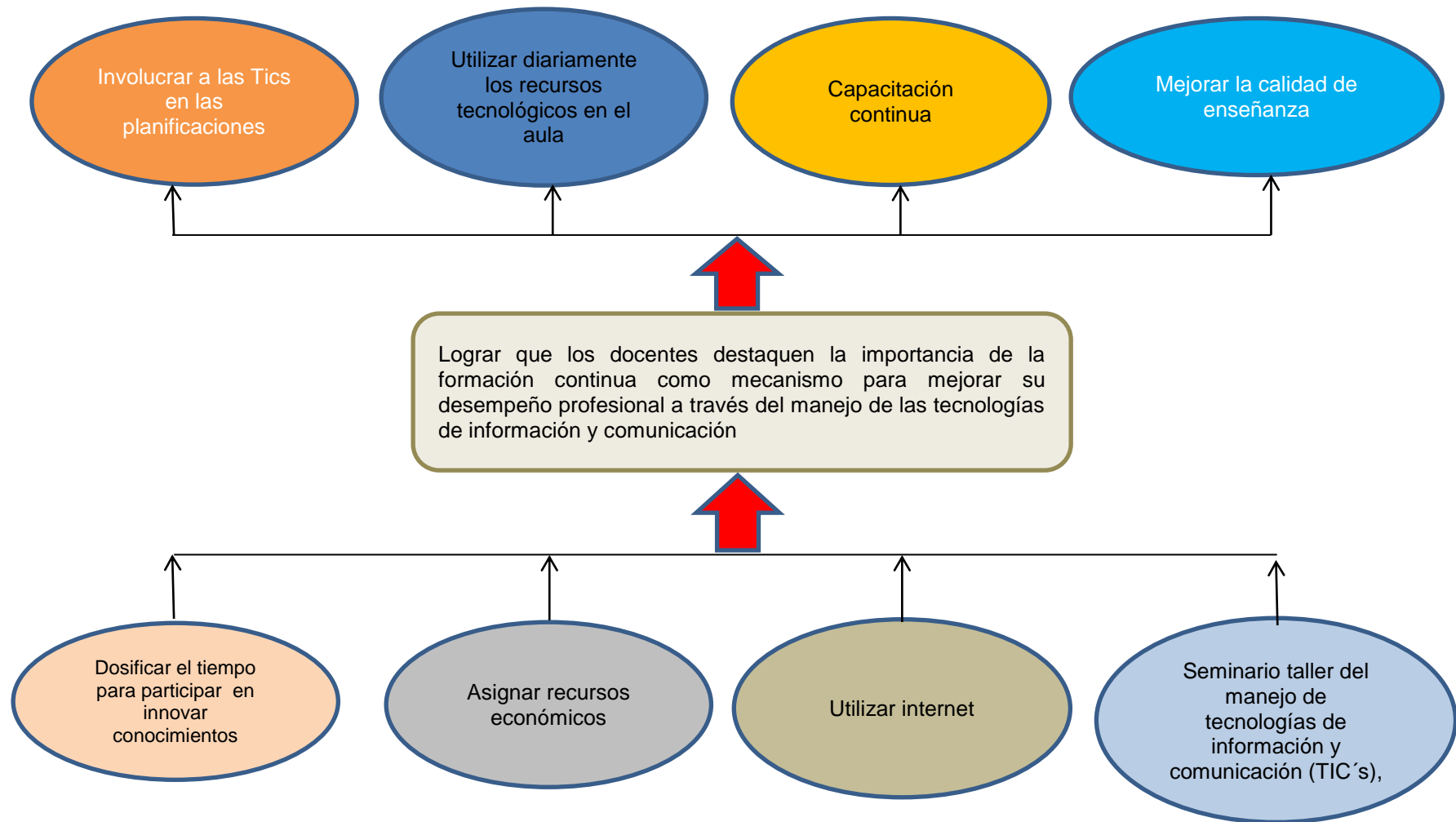
#### 5.4.2 Análisis de problemas:



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

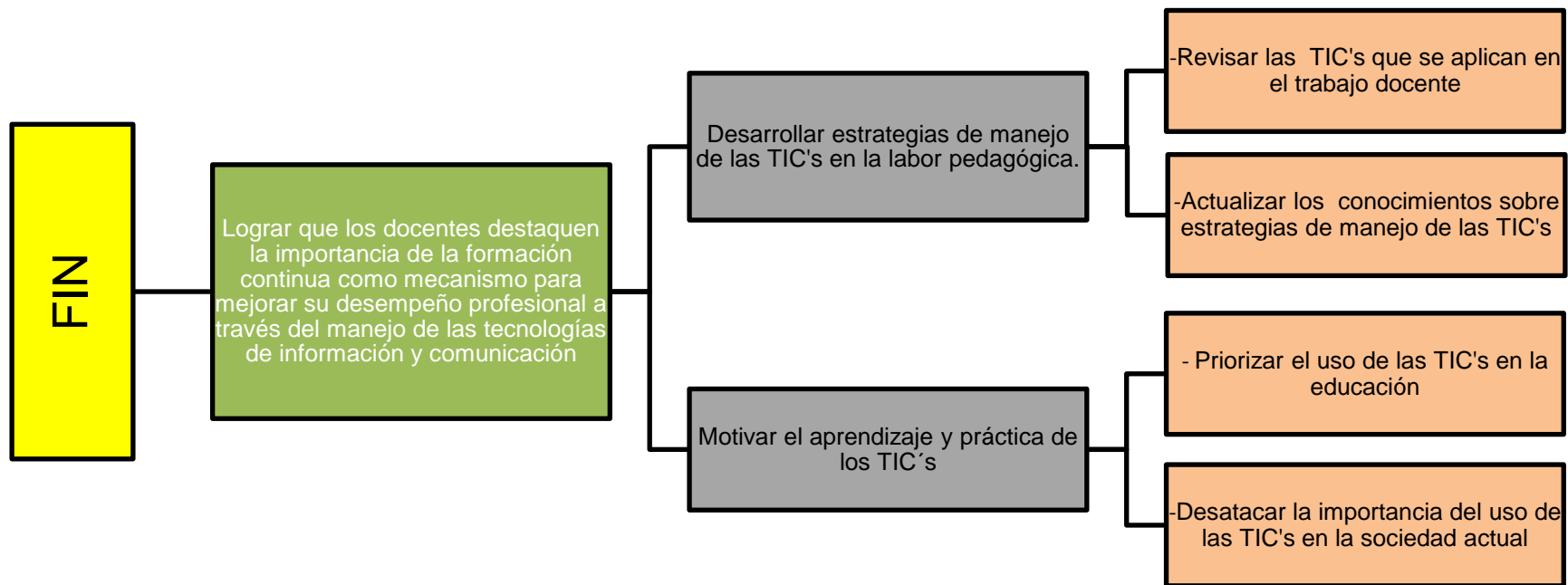
### 5.4.3 Análisis de objetivos:



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

#### 5.4.4 El análisis de estrategias

Para cumplir los objetivos planteados se propone las siguientes alternativas de ejecución.



Fuente: Herrera Montalvo, Edgar Vicente (2012); Administración Educativa Área de proyectos y programación de inversiones, ILPES.  
Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

## 5.5 Plan de acción: Matriz del marco lógico

Tabla N° 30

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr que los docentes destaquen la importancia de la formación continua como mecanismo para mejorar su desempeño profesional a través del manejo de las tecnologías de información y comunicación</li> </ul>	Desarrollar las estrategias de las TIC's en la labor pedagógica	Autoevaluación institucional	Margen de error mínimo en la aplicación de los nuevos conocimientos tecnológicos.
<b>COMPONENTES RESULTADOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar estrategias de manejo de las TIC's en la labor pedagógica.</li> <li>Motivar el aprendizaje y práctica de las TIC's</li> </ul>	Planificaciones acordes a lo innovado Ficha de evaluación para las planificaciones.	Resultados de la ficha de evaluación y seguimiento  Resultados de la evaluación secuencial y continua	Mala aplicación de lo planificado  Confusión en la aplicación de métodos para lograr la colaboración de Padres de Familia
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar las TIC's que se aplican en el trabajo docente</li> <li>Priorizar el uso de las TIC's en la educación</li> </ul>	<b>INSUMOS</b>  Texto de Tecnologías de información y comunicación Folleto de diseño metodológico sobre las TIC's.	<b>PRESUPUESTO</b>  Los costos se asumirán, de acuerdo a la contratación del facilitador que se contrate.	<b>Supuestos</b>  Los costos pueden sufrir variación. Inasistencia por parte de los docentes. Problemas económicos.

Fuente: Entrevistas a empleadores de los titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).

## 5.6 Resultados esperados

Tabla N° 31

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA
Docentes logran el conocimiento sobre las TIC's	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición teórica del manejo de las TIC's.</li> <li>- Análisis de la temática.</li> <li>- Actividades individuales y grupales.</li> <li>- Foro.</li> </ul>	Aplicación de las técnicas: Expositiva, interrogativa, Phillips 66, lluvia de ideas, rejilla.	Se evaluará de manera cualitativa mediante un cuestionario con preguntas y respuestas.	\$ 100,00 Los cuales serán utilizados en certificaciones y copias	FECHA DE INICIO 11-10-2013 FECHA DE FINALIZACIÓN 13-10-2013
Identificar y emplear las estrategias de manejo de las TIC's en la educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de la temática.</li> <li>- Casos especiales en los que se aplica la temática.</li> <li>- Trabajos grupales</li> <li>- Foro.</li> </ul>	Se aplicarán las técnicas expositiva, interrogativa, lluvia de ideas, solución de problemas.	Se aplicará una evaluación participativa	\$150,00 Se utilizará en los honorarios del capacitador	FECHA DE INICIO 15-10-2013 FECHA DE FINALIZACIÓN 15-10-2013
Aplicar las estrategias de manejo de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejemplificación a través de una exposición compartida entre facilitador y participantes.</li> <li>- Actividades grupales e individuales.</li> <li>- Foro</li> </ul>	Técnicas: Expositiva, lluvia de ideas, debate.	Se llevará a cabo una evaluación cualitativa a través de un cuestionario de preguntas.	\$50,00 Material de escritorio y papel	FECHA DE INICIO 17-10-2013 FECHA DE FINALIZACIÓN 17-10-2013

Fuente: Entrevistas a empleadores de los titulados.

Elaboración: Ordóñez, M. (2013).



## 5.7 Bibliografía de la propuesta

- Adell, J. (2008) *Implicaciones para el diseño de materiales educativos*. Edit. Arango, México.
- Bartolomé, A.R. (2009) *Nuevas tecnologías y enseñanza*. Edit. ICE\_GRAO, Barcelona.
- Bautista García-Vera, A. (2008) *Las nuevas tecnologías en la capacitación docente*. Edit. Visor, Madrid.
- Cabero Almenara, J. (2010) *Organizar los recursos tecnológicos*. Edit. Centros de recursos, en Gallego, Barcelona.
- Peré Marquez, Graciela. (2008) *Las Tic's en la educación*, edit. Lemus, México 2008.
- UNESCO, (2009) *Las Tic's en la educación contemporánea*, edit. UNESCO.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alvarado, O. (2008). *Administración del personal*. Lima: Udegraf.
- Avendaño, C. M. (2009). *Liderazgo y comunicación en la organización social*. Chile: Dirección de Educación a distancia.
- Burón, J. (2007). *Enseñar a aprender*. Bilbao: Mensajero.
- Carbonell, J. (2009). *La aventura de innovar*. Madrid: Morata.
- Carrión, L. (2011). *La muerte de la filosofía en el bachillerato Mexicano*. México: Debate.
- Chacornac, F. y. (2006). *La educación de la época actual*. Paris: Calman-Levy.
- Díaz, F. (2007). *Estrategias para un aprendizaje significativo*. México: MacGraw Hill.
- Educación, M. d. (2012). *Jornada laboral docente*. Quito: MEC.
- Fernández, B. y. (2009). *Nivel de satisfacción laboral*. Barcelona: Global.
- Fox, D. (2009). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: Eunsa.
- Gross, R. (2008). *Psicología: la ciencia de la mente*. México: Manual Moderno.
- More, G. (2012). *Métodos y técnicas de la investigación científica*. Madrid: Luna.
- Ramón Ruiz, L. (2008). *Historia y evolución del pensamiento científico*. México: Limusa.
- Rosales, D. (2007). *La actividad laboral docente*. Marsella: Lemus.
- Sarmiento, O. (2008). *La educación en toda la comunidad*. Madrid: YODANS.
- Schonw, j. (2008). *La realidad en la formación académico universitaria*. Madrid: Luxes.
- Torres, M. (2009). *Tipos de educación*. Madrid: Lanus.
- Alonso L., Fernández C., Nyssen J. (2009) El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España [en línea]. Disponible en: [http://www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf) [consulta 2013, 9 de abril]
- Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (2009). Procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y de obstaculización [en línea]. Disponible en: [http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf) [consulta 2013, 9 de abril]
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes [en línea]. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 13 (1), 44-59. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf> [consulta 2013, 9 de abril]
- Ministerio de Educación. (2012) Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura [en línea], 6-54.

Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html> [consulta 2013, 9 de abril]

- Vaillant, D. (2009) Políticas de inserción a la docencia en américa latina: la deuda pendiente [en línea]. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/> [consulta 2013, 15 de mayo]
- Weller, J. (2006) Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias [en línea]. Boletín redEtiS, 5 (1), 2-9. Disponible en: [http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf) [consulta 2013, 15 de mayo]
- León, M. (2006) Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del ecuador [en línea]. CEPAL, 1-32. Disponible en: [http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e\\_leon.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/27548/lcr2133e_leon.pdf) [consulta 2013, 15 de mayo]
- Desbouts, C. (2012). Identidad docente: intento de descripción de un territorio. Alteridad. Revista de Educación. 7 (2), 126-133.
- Di Caudo, V. (2012). Hablar de niñez no es hablar de pequeñeces, algunos desafíos para la política pública del nivel inicial en la región de américa latina. Alteridad. Revista de Educación. 7(2), 106-115.
- Villagómez, M. (2012). Nuevos desafíos para pensar la formación del profesorado ecuatoriano. Alteridad. Revista de Educación. 7 (2), 116-123.
- Sánchez Burneo, Verónica (2013). *Trabajo de fin de titulación*, 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. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Laleo Naranjo, Marco O. (2003). *Estrategias y Técnicas constructivas del Aprendizaje*. Quito: Serie, Ayudas Pedagógicas 1.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Carta a titulados



**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.

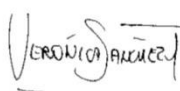

Tuve el honor de conocerlos y trabajar junto a ustedes ya sea a través de las materias impartidas por mi persona o a través de la Dirección de Escuela de Ciencias de la Educación.

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

## Anexo 2: Carta a Empleadores



**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:

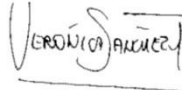

- Una encuesta de las características sociodemográfico del titulado y;
- Un inventario de tareas docentes.

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

**Anexo 3: Fichas de contactos para titulados – empleadores**

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 4: Instructivo para realizar la investigación de campo**

- ✓ Reproduzca las encuestas para titulados de acuerdo a lo que se especifica en la muestra.
- ✓ Contacte al titulado con anterioridad a la aplicación de la encuesta, con la finalidad de ultimar detalles respecto a: día o días, hora y lugar donde se realizará la aplicación de la encuesta. Explique el objetivo de la investigación y motive para que respondan con sinceridad y se involucren con sus aportes en el proceso de la investigación, en vista de que se trata de un estudio participativo y no meramente informativo.
- ✓ Indique que el cuestionario es confidencial y las respuestas permitirán consolidar el desarrollo del sistema de estudios a distancia.
- ✓ Tome en cuenta que usted como investigador debe asumir una actitud de aceptación, valoración y respeto a todo cuanto puede decir el investigado (titulado - empleador)
- ✓ Es necesario que mantenga un ambiente de cordialidad, motivación y concentración por parte del investigado e investigador en el momento o momentos de la aplicación de la encuesta.
- ✓ Los resultados de las encuestas aplicadas y de manera obligatoria deben ser ingresado a través del enlace que se le indicará, a través del EVA considerando las fechas que aparecen en el cronograma de actividades (apartado 2.4).
- ✓ Las encuestas aplicadas a titulados deben ser enviadas a la universidad en la fecha que se indica en el cronograma de actividades(apartado 2.4) a través del Centro Asociado al que pertenece, bajo los siguientes lineamientos:
  - o En una carpeta tipo portafolio color azul.
  - o Adjunte la portada con los datos informativos requeridos, la misma que serán enviada en físico junto a las encuestas.
  - o No anille, perfore o coloque vincha en las encuestas.
- ✓ En la carátula que identificará la carpeta, incluya los siguientes datos: Apellidos y nombre del investigador o investigadores, nómina de investigados, lugar de investigación (provincia, cantón, parroquia), año de la investigación.

## Anexo 5: Encuesta a titulados e inventarios de tareas de trabajo

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO



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



Señor(a) Encuestado(a):

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

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

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

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

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

**INDICACIONES:**

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

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

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

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

3. EDAD:

--	--

4. SEXO:

Masculino	Femenino

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

5.1 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Fiscal	Fiscomisional	Particular	Municipal

5.2 TIPO DE EDUCACIÓN		
Regular	A distancia	Propios derechos

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

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

6.1 Pregrado	6.2 Posgrado	6.3 Ninguno

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

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

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

--	--

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

--

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

--

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

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

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

					1					
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

12. MARQUE CON UNA X EL CASILLERO QUE CORRESPONDA AL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS O INSTITUCIONES EN LOS QUE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

1	2	3	4 o más	ninguno

13. SEÑALE EL CARGO ACTUAL QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O EMPRESA

13.1	Cargo directivo	
13.2	Cargo administrativo	
13.3	Cargo docente	
13.4	Cargo operativo	
13.5	Otro cargo	

14. EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR CORRESPONDA A "otro cargo" (item 13.5) INDÍQUE EL CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA ACTUALIDAD:

15. INDIQUE EL TIPO DE CONTRATO LABORAL QUE POSEE Y EL TIPO DE SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE TRABAJA EN LA ACTUALIDAD

15.1 TIPO DE CONTRATO LABORAL							15.2 SOSTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO			
Partida Fiscal	Contrato Civil de Prestación de Servicios Profesionales	Contrato laboral a tiempo parcial (2 a 7 horas diarias)	Contrato laboral a prueba (3 meses)	Contrato Laboral indefinido	Contrato laboral temporal (máximo 6 meses)	Contrato laboral de remplazo (por el tiempo que dure el remplazo)	Fiscal	fiscomisio nal	particular	municipal

16. EN CASO DE SER PROFESOR DE BACHILLERATO/UNIVERSIDAD INDIQUE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE

17. INDIQUE LOS AÑOS DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN LOS QUE IMPARTE CLASES (1ro a décimo Año de Ed. Básica)

1o.	2o.	3o.	4o.	5o.	6o.	7mo.	8vo.	9no.	10mo.	NO APLICA

					1				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

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:

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

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

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

VALORACIÓN	
4	MUCHO O ALTO
3	BASTANTE
2	POCO
1	NADA

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

### INVENTARIO DE TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

	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 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
	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





## **Anexo 6: Entrevista a directivos e inventario de tarea de trabajo**

### *Entrevista dirigida a los Directivos:*

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



**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:

<b>FRECUENCIA</b> número de veces o número de repeticiones de ejecución de una tarea. <b>IMPORTANCIA DE LA TAREA:</b> La prioridad que usted le da a la tarea, dentro de todas las actividades que se realizan en la profesión. <b>NIVEL DE FORMACIÓN</b> que posee el docente para realizar la tarea.	<b>VALORACIÓN</b>			
	4	3	2	1
	MUCHO O ALTO	BASTANTE	POCO	NADA
	3	2	1	
	2	1		

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

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

CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO

		TAREAS	FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	e		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
VI. 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	4
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (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	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!														

**Anexo 7: Matriz de datos**

#	Código	I. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL DOCENTE							
		P1	P2	P3	P4	P5		P6	
						P5.1	P5.2	P6.1	P6.2
1									
2									

**II. CARACTERÍSTICAS LABORALES Y NIVEL OCUPACIONAL ACTUAL DEL DOCENTE**

P P P P				P11											P P P			P1		P P17																										
7	8	9	1	0	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	2	3	4	P	P	6	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P				
1	0	1	0		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1		6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				5	5		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
					.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.				.	.																		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	1													1	2		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1							
														0																																0

**III. VALORACIÓN DEL DOCENTE CON RESPECTO A SU PROFESIÓN**

P18												P1
P18	P18	P18	P18	P18	P18	P18	P18	P18	P18.	P18.	P18.	
.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	10	11	12	

IV. SATISFACCIÓN DOCENTE							
P23							
P20.1	P20.2	P20.3	P20.4	P20.5	P20.6	P20.7	P20.8

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS																	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U
T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE											
P19			P20			P21			P22		
FREC	IMPO	NIVE	FREC	IMPO	NIVE	FREC	IMPO	NIVE	FREC	IMPO	NIVE
UEN	RTAN	L	UEN	RTAN	L	UEN	RTAN	L	UEN	RTAN	L
CIA	CIA	FOR	CIA	CIA	FOR	CIA	CIA	FOR	CIA	CIA	FOR
		MACI			MACI			MACI			MACI
		ÓN			ÓN			ÓN			ÓN

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

P23			P24			P25			P26			P27			P28		
FR	IM	NI	FR	IM	NI	FR	IM	NI	FR	IM	NI	FR	IM	NI	FR	IM	NI
EC	PO	VE	EC	PO	VE	EC	PO	VE	EC	PO	VE	EC	PO	VE	EC	PO	VE
UE	RT	L	UE	RT	L	UE	RT	L	UE	RT	L	UE	RT	L	UE	RT	L
NC	AN	FO	NC	AN	FO	NC	AN	FO	NC	AN	FO	NC	AN	FO	NC	AN	FO
IA	CI	R	IA	CI	R	IA	CI	R	IA	CI	R	IA	CI	R	IA	CI	R
	A	M		A	M		A	M		A	M		A	M		A	M
		AC			AC			AC			AC			AC			AC
		IÓ			IÓ			IÓ			IÓ			IÓ			IÓ
		N			N			N			N			N			N

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS

P29		P30		P31		P32		P33		P34		P35		P36		P37		P38	
F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I	F	I
R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M	R	M
E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P
C	O	C	O	C	O	C	O	C	O	C	O	C	O	C	O	C	O	C	O
U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T
N	A	N	A	N	A	N	A	N	A	N	A	N	A	N	A	N	A	N	A
C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N
I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C	I	C
A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I	A	I
	A		A		A		A		A		A		A		A		A		A
	C		C		C		C		C		C		C		C		C		C
	I		I		I		I		I		I		I		I		I		I
	Ó		Ó		Ó		Ó		Ó		Ó		Ó		Ó		Ó		Ó
	N		N		N		N		N		N		N		N		N		N



V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD																																															
P39			P40			P41			P42			P43			P44			P45			P46			P47			P48																				
F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N	F	I	N			
R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I	R	M	I			
E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V	E	P	V			
C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E	C	O	E			
U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L	U	R	L			
E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T		E	T				
N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F	N	A	F			
C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O	C	N	O			
I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R	I	C	R			
A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M	A	I	M
	A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A		A	A			
		C			C			C			C			C			C			C			C			C			C			C			C			C			C						
		Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í			Í						
		Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó			Ó						
		N			N			N			N			N			N			N			N			N			N			N			N			N			N						

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO														
P49			P50			P51			P52			P53		
FR	IMP	NI	FR	IMP	NI	FR	IMP	NI	FR	IMP	NI	FR	IMP	NI
EC	OR	VE	EC	OR	VE	EC	OR	VE	EC	OR	VE	EC	OR	VE
UE	TA	L	UE	TA	L	UE	TA	L	UE	TA	L	UE	TA	L
NC	NCI	FO	NC	NCI	FO	NC	NCI	FO	NC	NCI	FO	NC	NCI	FO
IA	A	RM	IA	A	RM	IA	A	RM	IA	A	RM	IA	A	RM
		AC			AC			AC			AC			AC
		Í			Í			Í			Í			Í
		Ó			Ó			Ó			Ó			Ó
		N			N			N			N			N

VII. FORMACIÓN														
P54			P55			P56			P57			P58		
FR	IMP	NI	FR	IMP	NI	FR	IMP	NI	FR	IMP	NI	FR	IMP	NI
EC	OR	VE	EC	OR	VE	EC	OR	VE	EC	OR	VE	EC	OR	VE
UE	TA	L	UE	TA	L	UE	TA	L	UE	TA	L	UE	TA	L
NC	NCI	FO	NC	NCI	FO	NC	NCI	FO	NC	NCI	FO	NC	NCI	FO
IA	A	RM	IA	A	RM	IA	A	RM	IA	A	RM	IA	A	RM
		AC			AC			AC			AC			AC
		ÍÓ			ÍÓ			ÍÓ			ÍÓ			ÍÓ
		N			N			N			N			N

## Anexo 8: Evidencias fotográficas



Lic. Blanca Guillermina Lara Martínez



Casa Provincial Hermanas Doroteas



Lic. Rossana Libertad Lara Vega



Escuela de Educación Básica  
Juan Larrea



Lic. Diego Ignacio Lasso Barreto



Lic. Cristina Gómez  
Unidad Educativa Letort



Lic. Flabio Ponciano Legña Guamán



Mgs. Pilar Achig  
Centro Educativo Arco Iris del Sur



Lic. Liliana Geoconda Lema Pilatasig



Mgs. Mónica Ayala  
Unidad Educativa Particular  
Adventista del Sur



Lic. Edison Patricio Lescano Morales



Policia Nacional del Ecuador  
Escuela Superior de Policías



Lic. Rosario Elizabeth Llumiquinga Ll.



Lic. Nancy Peñafiel  
Unidad Educativa Ecuatoriano Suizo