



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

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

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

Trabajo de fin de titulación

**AUTOR:** Ortiz Pesántez, Jaime Mauricio

**DIRECTOR:** Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

2013

## CERTIFICACIÓN

Mgs.

Fernando Miguel Ocampo Ocampo

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

C E R T I F I C A :

Que el presente trabajo, denominado: "Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja." realizado por el profesional en formación: Ortiz Pesantez Jaime Mauricio; 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) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ortiz Pesantez Jaime Mauricio 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: Ortiz Pesantez Jaime Mauricio

Cédula: 1900532290

## **DEDICATORIA**

Este trabajo quiero dedicar de manera muy especial a toda mi familia, especialmente a mis padres, mi hijo y mi esposa que muy comprensivamente me han sabido apoyar moralmente y económicamente, pero sobre todo les dedico a mis viejos porque me han dado la vida y han sabido inculcarme por el mejor de los senderos; enseñándome siempre que las cosas nunca se las consigue fácil y que para poder conseguir las debemos romper todos los obstáculos que se presenten en nuestra vida, ya que sólo así llegaremos a la cumbre sin correr ningún temor, que en el futuro se derrumbe todo nuestro esfuerzo que se ha hecho para lograr el o los objetivos propuestos. A mi hijo y esposa que son el motor para seguir con fuerza y esmero hacia delante.

**Jaime Ortiz**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento primeramente a la universidad "UTPL" que me abrió las puertas para poder seguir superándome académicamente ante la sociedad. A la vez, hago extensivo mi saludo a todos los tutores que nos han sabido orientar por los mejores de los senderos y siempre impartirnos sus mejores conocimientos para así ser profesionales útiles a nuestra sociedad. También agradezco a mis compañeros y compañeras por siempre estar junto a uno dando ese apoyo incondicional para llegar a la meta final.

Finalmente dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a mi Tutor de Tesis quien me ha sabido orientar con sus mejores conocimientos, para que de esa manera pueda realizar un buen trabajo investigativo.

**El Autor**

## Índice de Contenidos

<b>PORTADA</b>	I
<b>CERTIFICACIÓN</b>	II
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b>	III
<b>DEDICATORIA</b>	IV
<b>AGRADECIMIENTO</b>	V
<b>ÍNDICE</b>	VI
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	1
<b>ABSTRACT</b>	2
<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>CAPITULO I</b>	5
<b>SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)</b>	
1.1 El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.	
1.2 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.	
1.3 La Inserción Profesional de los Docentes	
1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.	
1.5 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente	
1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador	
1.7 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias	
1.8 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina	
1.9 Inducción Profesional Docente	
1.10 La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión	
<b>CAPÍTULO II</b>	25
<b>METODOLOGÍA</b>	
2.1 Diseño de la investigación	25
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	25
2.1.1 Humanos	
2.1.2 Institucionales	

2.1.3 Materiales	
2.1.4 Económicos	
2.3 Preguntas de investigación	27
2.4 Contexto	27
2.5 Población y muestra (análisis)	28
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	28
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	29
<b>CAPÍTULO III</b>	31
<b>INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
3.1 Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	31
3.1.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.	31
3.1.1.1 Ubicación geográfica	31
3.1.1.2 Edad	32
3.1.1.3 Sexo	32
3.1.2 Características académicas de los titulados	33
3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	33
3.1.2.2 Tipo de educación	34
3.1.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.	35
3.1.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	36
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.	36
3.1.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	36
3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	37
3.1.3.4 Características del trabajo actual.	38
3.2 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	39
3.2.1 Grado de relación que existe entre la formación universitaria con la actividad laboral del titulado. Criterios del titulado y del empleador.	39
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.	40
3.3 Valoración docente de la profesión:	40
3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	40
3.4 Satisfacción docente	54

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	55
3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	55
3.5.2 Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	58
3.5.3 Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	60
3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	62
3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	64
3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	66
3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado	68
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
4.1 Conclusiones	
4.2 Recomendaciones	
<b>CAPÍTULO V</b>	72
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b>	
5.1 Tema	
5.2 Justificación	72
5.3 Objetivos	72
5.4 Metodología: Matriz del marco lógico	73
5.4.1 Análisis de involucrados	73
5.4.2 Análisis de problema	74
5.4.3 Análisis de objetivos	75
5.4.4 Análisis de estrategias	75
5.5 Plan de acción (etapa de planificación)	76
5.5.1 Matriz del marco lógico	76
5.6 Resultados esperados	77
5.7 Bibliografía de la propuesta	77
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	78
<b>ANEXOS</b>	82
Anexo 1: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	82
Anexo 2: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	85
Anexo 3: Encuesta aplicada a Docentes titulados	90





## RESUMEN

El propósito de la presente investigación es realizar un diagnóstico sobre las características del trabajo que desarrollan los docentes titulados, así como también, conocer el nivel de formación académica que poseen. Por ello, se investigó a los docentes graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja de la provincia de Zamora Chinchipe, de los cuales se extrajo una muestra de 7 docentes. Para la recolección de la información se elaboró 1 encuesta, la misma que se aplicó tanto a los docentes como a sus empleadores. Como conclusión, se puede señalar que los docentes tienen un alto grado de relación entre su formación académica y el actual trabajo, ya que todos laboran como profesores en diferentes establecimientos educativos; además, se determinó que existe poca satisfacción al desarrollar sus tareas, especialmente en las labores relacionadas con los Aspectos Metodológicos Didácticos. Es por ello que, al finalizar el presente trabajo, se ha estructurado una propuesta de capacitación sobre la metodología de enseñanza aprendizaje, la cual se propone reforzar la formación permanente que deben tener los docentes para mejorar la calidad de la educación.

**Palabras Clave:** Formación docente, Metodología, Didáctica, Enseñanza Aprendizaje.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to diagnose the characteristics of the work developed by certified teachers, as well as, meet the academic level they possess. Therefore, we investigated teachers graduated from the Technical University of Loja in the province of Zamora Chinchipe, which was extracted a sample of 7 teachers. To collect the data we created one survey, the same that applied both teachers and their employers. In conclusion, we can say that the teachers have a high degree of relationship between their education and the present work, since all toil as teachers in different educational establishments, in addition, it was determined that there is little satisfaction to perform their tasks, especially in related tasks Educational Methodological Issues. That is why, at the end of this paper, a proposal is structured training on the methodology of teaching and learning, which aims to strengthen lifelong learning that teachers need to improve the quality of education.

**Keywords:** Teacher training, Methodology, Teaching, Teaching and Learning.

## INTRODUCCIÓN

Las universidades cumplen un papel muy importante en el desarrollo de la sociedad por medio de la formación de profesionales. Son estos profesionales quienes forman parte del mercado laboral cuando ingresan en sus puestos de trabajo. Estos conocimientos que imparten las universidades están en constante evolución, debido a los avances tecnológicos, la globalización, diversidad, comunicación. Por ello la universidad tiene la necesidad de potenciar la formación humana para que estos profesionales puedan proyectarse a futuro como entes útiles para la sociedad. Además a lo largo de la carrera universitaria los futuros docentes adquieren una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que les permitirán a futuro desenvolver como profesionales al ejercer la docencia.

Muchos de ellos logran insertarse dentro del mercado laboral y otros encuentran cierta dificultad para laborar. A más de esto, quienes se insertan en el mercado laboral enfrentan dificultades debido a la rapidez con que evolucionan los conocimientos. Estos cambios se producen continuamente en el aula cuando se ejerce la docencia y son cada vez mayores y muy acelerados. Para enfrentarlos el docente requiere de información periódica y precisa para actualizar sus conocimientos como profesionales. Actualmente existe muy poca información sobre el nivel de conocimientos que poseen los docentes al ejercer su profesión, ya que no se ha realizado investigaciones anteriores por parte de la universidad, ni de otra entidad.

Frente a esto, la Universidad Técnica Particular de Loja, en aras de contribuir con información valiosa sobre este problema, ha orientado a los egresados en Ciencias de la Educación a realizar su trabajo final de titulación sobre este estudio. Constituyendo la presente investigación en un aporte significativo para dilucidar la realidad de la inserción laboral de los docentes en el país. Esta información sirve no sólo a la UTPL y a los docentes titulados, sino que también sirve de apoyo a los empleadores para que identifiquen los problemas que enfrentan los docentes de sus instituciones a fin de mejorar la calidad educativa beneficiando con esto también a la sociedad en su conjunto.

La factibilidad de la presente investigación radica principalmente en los pocos recursos que se necesitan para realizar la Propuesta, la única limitante que habría que tomar en cuenta es la distancia geográfica que existe entre uno y otro de los docentes titulados encuestados.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

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

- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para cumplir con estos objetivos se realizó una encuesta a los docentes titulados la cual permitió conocer sobre sus características individuales, académicas y laborales; su formación académica y la relación con la actividad laboral; la valoración docente de la profesión; la satisfacción docente; las expectativas y requerimientos de educación continua de docentes y empleadores; y, el inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y los titulados. Toda esta información obtenida conllevó a denotar que existe un bajo nivel de formación de los docentes en lo relacionado al cumplimiento de sus tareas metodológicas - didácticas. Para compensar esta bajo nivel de formación se elaboró una propuesta de capacitación, la cual está orientada a la actualización de la metodología de enseñanza aprendizaje que emplean los docentes en el aula, la misma que permitirá elevar el nivel profesional que poseen los docentes al impartir sus clases mejorando el aprendizaje de sus alumnos.

Por todo lo expuesto, invito a que se compenetren en la lectura de la presente investigación.

## **CAPITULO I**

### **1. 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.**

Sobre este tema Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (2009) manifiestan que:

Los medios de comunicación desde hace algunas décadas vienen difundiendo que las Universidades están en crisis ya que no son capaces de brindar a sus egresados una formación acorde a los requerimientos que exigen actualmente las empresas. Durante las últimas 3 décadas ha existido el problema del empleo juvenil, el cual no parecía resolverse con la adquisición de una mayor formación académica.

Actualmente la formación inicial tiene intrínsecamente el factor de caducidad, es decir, debe ser diseñada para ofrecer no un valor duradero, sino, que debe ser diseñada para adaptarse a los cambios constantes que sufre el conocimiento. Algunos consideran que la Universidad en la actualidad tiene un cierto nivel de desactualización debido a la rápida evolución de los conocimientos. Se escucha con facilidad hablar sobre los sistemas de educación europea y mundial para propiciar su competitividad e interacción con los mercados de trabajo. Es común encontrar la opinión de que las universidades están desconectadas con la demanda laboral debido a que no existe un buen intercambio de información que les permitan a las universidades dotar de competencias necesarias a los estudiantes para que sean contratados por las empresas.

Es por ello que las universidades como entes generadoras del nuevo conocimiento deben jugar un papel cada vez más activo y con mayor protagonismos a nivel económico regional. Existe un llamado por parte de la comunidad internacional a los miembros e instituciones de los países para que jueguen un papel protagónico en el desarrollo social y económico mundial. La Educación universitaria conjuntamente con el mercado de trabajo mantiene desde hace algunos años una estrecha relación.

Por ello la Unión Europea trabaja, desde los años noventa, en dos líneas para enfrentar estas circunstancias. La primera tiene que ver con el Proceso de Bolonia y la segunda es conocida como la Estrategia de Lisboa. Con la puesta en práctica de estas iniciativas se avizora una solución a la brecha existente entre la preparación académica de las universidades y la contratación de profesionales jóvenes por parte de las empresas.

Existe un criterio entre los estudiantes universitarios de que están en desventaja frente a la situación del mercado laboral, ya que existen condiciones desfavorables de

contratación, lo cual no llena sus expectativas. Buscan responsables sobre su situación pero son poco definidos y por ello sienten angustia y frustración culpando de ello a la Universidad.

Las empresas están exigiendo cada vez más que los candidatos laborales tenga ciertas competencias que no forman parte del currículo académico como por ejemplo exigen habilidades sociales, capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, etc. Cabe señalar que por parte de las empresas existe un desconocimiento absoluto sobre los planes de estudio que tienen las universidades, sin embargo existen algunas universidades de élite que son más rigurosas en exigir a sus estudiantes innovaciones que permitan dotarlos de otras competencias. "Sin embargo, incluso si los objetivos específicos de la educación han cambiado con el tiempo, los propósitos más profundos parecen bastante constante. Su importancia relativa también puede haber variado un poco, pero sería difícil encontrar un momento en que la educación no, al menos hasta cierto punto, tiene los siguientes fines: (i) la preparación para el mercado laboral, (ii) la preparación para la vida como ciudadanos activos en las sociedades democráticas, (iii) el desarrollo personal, (iv) el desarrollo y mantenimiento de una amplia base, el conocimiento avanzado. [...] Estos objetivos no son mutuamente excluyentes. Más bien, tienden a reforzarse mutuamente". Bergan (2007: 255).

Sea como fuere, la tenencia o la falta de instrumentos de medición y de herramientas alternativas apropiadas, a la postre se convierte en determinante en un sentido u otro en la configuración y desarrollo de ciertas políticas, facilitándolas o imposibilitándolas de hecho. Y, al mismo tiempo, influye decisivamente en el diseño de títulos y oferta educativa de las universidades.

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

La Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación ANECA (2009) sostiene que:

El objetivo del presente estudio es conocer las dificultades y facilidades que los titulados superiores enfrentan para insertarse laboralmente, ya sea en Empresas Privadas como en el sector Público. Tomando en cuenta además el ámbito geográfico de ciudades grandes y pequeñas. Para ello se ha utilizado una metodología cualitativa basada en grupos de discusión canónicos, con los que se intentaba captar las principales



situaciones desde las que se generan las opiniones y razonamientos aportados por los titulados superiores.

Para realizar esta investigación se formó 7 grupos de discusión tomando en cuenta variables como sexo, edad, perfil de titulación, nivel de formación universitaria, clase social, ámbito de residencia y éxito en el proceso de inserción laboral. A esos grupos, se sumaron dos de tipo triangular formados por tres o cuatro miembros con los se profundizó en análisis de problemáticas concretas sobre los factores que influyen en la inserción laboral. Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no sólo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados sino también la brecha existente entre la universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la Formación Profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario.

En este estudio se ha podido identificar dos modos diferentes de comprender la función de la formación universitaria. Los unos consideran fundamental la lógica elitista que les brinda el graduarse en una de las mejores universidades siendo este un privilegio que les ayudará a insertarse laboralmente. Junto a la lógica de la distinción, se detectan algunos elementos de una lógica alternativa que está enfocada al conocimiento y la capacitación que provee la universidad. Esta posición cuenta con menos representación entre los titulados, si bien resulta más acorde con las necesidades expresadas actualmente por los actores que intervienen en el mundo laboral. Un nuevo elemento que se desprende del estudio es el desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible por parte de los titulados superiores. Se han considerado una serie de competencias que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores, tales como flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación o aprendizaje continuo y se ha encontrado que el conocimiento y valoración de estas competencias no es muy alto, aunque creemos que están poco a poco comenzando a introducirse en las representaciones que los universitarios se hacen del mundo del trabajo.

La empresa privada es la opción normal y mayoritaria para los titulados superiores, mientras que la realización de oposiciones con el objetivo de acceder a la función pública se relaciona muchas veces con un fracaso en el acceso al mundo de la empresa

privada. También esta segunda vía se vincula a la mayor disponibilidad de tiempo libre y a la estabilidad laboral. El tercer itinerario profesional al que se ha hecho referencia es el autoempleo, si bien los emprendedores son una minoría y constituyen el colectivo que menos valora la formación y que enfatiza, en mayor medida, la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

Se detectaron en este estudio dos modificaciones al papel que cumple el trabajo. La primera modificación es la pérdida de importancia del trabajo como elemento de la identidad personal, con un aumento significativo del papel que en este sentido juegan el ocio y el tiempo libre. La segunda modificación es la importancia que las mujeres atribuyen al hecho de trabajar, entendido como garantía de su independencia.

Finalmente, al enfocar la situación que se da en Europa, los titulados españoles proyectan las principales carencias que perciben en la situación de nuestro país. Básicamente, consideran que los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas, y cuentan con más apoyo público en sus procesos de inserción laboral.

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

Acerca de este tema Avalos, B. (2009) estipula que:

El comienzo y los primeros años de trabajo de un docente se pueden visualizar de diversos modos. Por ejemplo, mediante la imagen de un triángulo con la persona del docente en uno de sus vértices. Como persona, el docente novel cuenta con una visión particular de su trabajo y un sentido de misión o tarea. Se siente más capacitado en unas áreas que en otras, y con una confianza variable respecto a su preparación inicial (aunque esta percepción puede cambiar con las primeras experiencias). Desde los otros vértices del triángulo confluyen hacia este nuevo profesional mensajes que provienen del contexto de trabajo y mensajes del contexto social y político referidos a la enseñanza, a la calidad o no de su preparación inicial y a lo que deben o no deben hacer los docentes. En su lugar de trabajo, en forma concreta, enfrenta demandas o conflictos, recibe apoyos, y formula preguntas que no siempre tienen respuesta. El docente novel acoge, rechaza, interpreta y reinterpreta estas experiencias como en una suerte de re-configuración de la identidad profesional que tal vez pensó que había adquirido en su formación inicial.

Podría decirse que el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión. En su carácter de etapa docente marcada por problemas o preocupaciones producidas por la variedad de situaciones no previstas en la formación inicial o conceptualizando las estrategias usadas para manejar estas situaciones los primeros estudios sobre profesores noveles se centraron más en las vivencias personales que en sus contextos de inserción. El cambio desde un entorno burocrático-profesional en que importaban los temas educacionales y los temas sociales a un entorno de mercado competitivo que enfatiza los resultados de exámenes y la cantidad de alumnos, constituye uno de los experimentos más radicales que se hayan realizado en la educación. Tendrá efectos importantes y aún no conocidos sobre los patrones de la socialización docente (Lacey, 1995, 620)

Otro de los factores derivados de la operación del macro-sistema educacional son las reformas y lo que podríamos llamar las contrarreformas o nuevos cambios que ocurren repetidamente en momentos cercanos entre sí y que suelen ser modificaciones de una reforma anterior. Por ejemplo, desde mediados de los noventa Chile ha vivido grandes reformas curriculares seguidas de ajustes menores cada vez que se advierten problemas o vacíos que requieren atención. El joven profesor que sale preparado de su formación inicial docente conociendo un determinado marco curricular y teniendo luego que manejar otro al comenzar a enseñar, sufre el efecto de alguien a quien se le remueve fuertemente su piso.

La desvalorización de la docencia es un tema que tiene ciclos. En algunos momentos, las referencias públicas a los maestros (medios de comunicación, declaraciones de autoridades) son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores. Así, por ejemplo, la prensa peruana no hace mucho publicaba los resultados de la prueba de conocimientos aplicada a docentes que postulaban a ser contratados, indicando que sólo el 0,8% los había aprobado; noticia que a su vez produjo respuestas públicas de fuerte desvalorización del profesorado peruano.

Las condiciones de trabajo del sistema educacional (nacional o regional) 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, según lo ilustran dos

investigaciones realizadas en Estados Unidos. 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.

#### **1.4 Estándares de Calidad Educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura.**

Con respecto a los estándares de calidad educativa el Ministerio de Educación de Ecuador (2012) ha realizado un documento el cual textualmente se lo cita:

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

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

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

En la Gestión escolar se establece la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

El Desempeño Profesional es el que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos.

- Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.
- 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.

Los estándares de Aprendizaje son las 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 de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Finalmente tenemos los estándares de infraestructura los cuales 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.

### **1.5 Políticas de Inserción a la Docencia en América Latina: La Deuda Pendiente**

Vaillant (2009) en un artículo escrito para la revista Profesorado, sobre la inserción en América Latina señala:

Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región.

La construcción de la *identidad profesional* se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Esa identidad no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

El reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo desempeñado por los maestros y cómo sienten los propios docentes la consideración social hacia su labor. Si nos

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

Bullough (2000) distingue cuatro momentos en el proceso de convertirse en docente: el periodo previo al ingreso a la formación; los estudios académicos; las prácticas de enseñanza y los primeros años de docencia. En la primera fase, el aspirante adquiere una idea de la enseñanza, luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela. Durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza que suele ser sobreestimada. La última fase corresponde a los primeros años de docencia.

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. No hay dos escuelas iguales y cada contexto tiene sus propias peculiaridades, sin embargo es posible identificar una serie de factores que pueden facilitar u obstaculizar la etapa de inserción.

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 tal surge de un reciente estudio (Marcelo 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.

En la actualidad el ingreso a la profesión, se produce en muchos países latinoamericanos según el modelo de “nadar o hundirse”. Los docentes principiantes reciben, en el mejor de los casos, el apoyo de un colega con más experiencia y casi nunca tienen un acompañamiento durante sus primeros años de ejercicio profesional. La hora parece llegada para sistematizar la información existente sobre las diferentes prácticas de inserción profesional a la docencia en América Latina, así como los modelos que podrían resultar inspiradores a nivel internacional. Esta sistematización permitirá describir y analizar los patrones regionales, así como las potencialidades y obstáculos asociados al desarrollo de los mecanismos de inserción a la docencia.

## 1.6 Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

León (2010) realiza un estudio sobre la inserción laboral en el Ecuador el cual señala que:

El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral. A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, mujeres y de minorías sexuales sufren discriminación en el mercado de trabajo.

En este marco, la iniciativa del Proyecto Regional Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral, auspiciada por CEPAL y GTZ, busca aportar a la formación de políticas activas e informadas de mercado de trabajo para la juventud.

El documento tiene cinco secciones adicionales. En la sección dos se presentan la visión y objetivo de las políticas de inserción laboral para la juventud. La tercera sección detalla los principios que guían estas políticas. Luego, en la sección cuatro, se listan los principales hallazgos encontrados en los diagnósticos cualitativos y cuantitativos de FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre los y las jóvenes y la inserción en el mercado laboral. En la quinta sección se presenta el marco normativo, nacional e internacional, que rige las políticas de mercado de trabajo para los y las jóvenes en el Ecuador. Finalmente, en la sexta y última sección constan las políticas y programas propuestos para enfrentar la problemática que afecta la inserción laboral de los y las jóvenes en el país.

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 de los y las jóvenes del Ecuador, mediante el mejoramiento de su empleabilidad, la creación de



oportunidades de empleo y el fortalecimiento institucional de las entidades vinculadas con la juventud.

Existen algunos Principios de las políticas de inserción laboral para la juventud como por ejemplo: la Universalidad, la Indivisibilidad, la Igualdad y no discriminación, la Eficiencia, la Participación, y la Rendición de cuentas.

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos:

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.
- Los y las jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajo dirigido a la juventud.
- Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

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

Weller, J. (2006) en su artículo presentan algunos resultados del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ).

Los jóvenes tienen mayores niveles de educación formal que las cohortes anteriores, pero que también tienen mayores problemas de inserción laboral. La causa de esta tensión seguramente no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya demasiados jóvenes con altos niveles de educación. 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.

Se observa otra tensión entre la alta valoración que los jóvenes dan al trabajo en sí y las experiencias, frecuentemente frustrantes, con empleos concretos. A pesar de la creciente percepción funcional del trabajo, principalmente como fuente de ingreso que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes el trabajo sigue siendo piedra angular para el desarrollo de su identidad personal.

Vinculado con lo anterior, se registran fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. Las primeras están centradas en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, una contribución al desarrollo de su país, etc.

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.

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.

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.

El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta

experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible generar una trayectoria laboral ascendente.

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.

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.

Otros aspectos conflictivos en la contratación –y que no son específicos de su condición generacional, pero profundizan para los jóvenes afectados el sentimiento de trato injusto– es la discriminación por razones de género, socio-económicas, étnicas, preferencias sexuales, y otros.

Las necesidades de una estabilidad mínima de empleo e ingresos –sobre todo a partir de que los jóvenes forman una familia propia– están crecientemente en tensión con un mercado de trabajo que se caracteriza por creciente inestabilidad y precariedad. Los jóvenes de la actualidad han hecho sus primeras experiencias laborales en esta “nueva normalidad” (CIDE, 2004) laboral, y para algunos representa un marco adecuado para sus aspiraciones de autonomía y creatividad.

### **1.8 Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina**

Cornejo, J. (1999) escribe algunas reflexiones sobre los profesores que se inician en la docencia:

“Una primera precisión que nos parece necesaria para circunscribir el marco específico de nuestra búsqueda y reflexión se refiere a los sujetos implicados: se trata de «profesores y profesoras» de los tres niveles del sistema escolar (preescolar o parvulario; primario o básico; secundario o medio; por tanto, pensamos también en «maestros y maestras», «educadores y educadoras», de acuerdo con las

denominaciones existentes en los distintos «sistemas» escolares nacionales), recién titulados, tras haber pasado por algún proceso de formación mediante cierto sistema específico, y que recién se incorporan o insertan en el ejercicio docente en un establecimiento escolar (más específicamente, nos hemos centrado en sus 2-3 primeros años de trabajo docente).

Por otra parte, la restricción temática señalada ha limitado mucho, al menos desde un punto de vista cuantitativo, el volumen de nuestros hallazgos en este intento de «inventario». En efecto, al menos si se tiene como fuente de información una que se emplea y es aceptada en nuestro medio científico y académico, esto es, documentos publicados y disponibles por vías usuales y aceptadas consensualmente a partir de ensayos y sobre todo trabajos de investigación o estudio realizados, el balance es que como tal —y por dicha vía— este tema no aparece explícitamente todavía, o su presencia es aún muy incipiente e indirecta.

Ahora bien, esta «cuasi-inexistencia» actual de la problemática de los profesores debutantes en cuanto «objeto» de investigación en nuestro contexto latinoamericano, no significa que no se hayan alzado ya voces que postulan la necesidad de avanzar en tal sentido. A ese propósito nos parece sugerente la proposición hecha por Ávalos (1997), en el contexto de una conferencia en que, como temática, ha mencionado las complejas relaciones entre políticas, prácticas e investigación referidas a las innovaciones en cuanto a formación docente inicial en los procesos de reforma de la educación chilena.

Como síntesis provisional del recorrido hecho hasta aquí, podemos sugerir que, a nuestro juicio y para nuestro medio latinoamericano, la problemática del profesor debutante es todavía un «objeto por construir», tanto desde la perspectiva de la investigación como de las políticas y de las prácticas educativas; o, al menos, habría que aceptar que se encuentra en los albores de su construcción.

A propósito del «inventario» señalábamos, por una parte, la inexistencia de una figuración explícita del tema del profesor debutante en la literatura sobre investigación educativa; pero, por otra, aludíamos también a lo que podríamos llamar su «incubación» en una serie de conceptos anexos que han ido «pre-anunciando» su relevancia y pertinencia y, en cierta forma, permeando nuestra reflexión y nuestras prácticas sobre educación y formación docente.

Desde hace algo más de dos décadas, se ha ido formando un progresivo consenso acerca de la necesidad de encarar el problema de la reforma de la educación, aspiración que se entendió como un mejoramiento cuantitativo, expresado en incrementos de la cobertura en los distintos niveles del sistema escolar, y después como un mejoramiento esencialmente cualitativo que abarcara tanto los procesos y las prácticas como sus resultados.

Reconocido el carácter continuo y dinámico del desarrollo profesional docente, no parece coherente diferenciar «etapas» demasiado rígidas.

Etapa de formación básica y socialización profesional.

Etapa de inducción profesional y socialización en la práctica

Etapa de perfeccionamiento

Dejados a su propia suerte, mal preparados desde su formación inicial y recibiendo un muy escaso o más bien «conservador» apoyo de parte de los otros miembros de la institución escolar en que se inician en la docencia, los profesores debutantes se verían expuestos a una socialización poco favorable para una formación y desarrollo propiamente «profesionales».

## 1.9 Inducción Profesional Docente

González, A., Araneda, N., Hernández, J. (2005) realizan un artículo en el cual analizan la inducción docente en dos vertientes, ellos manifiestan lo siguiente:

La calidad y tipos de inserción dependen de dos grandes vertientes: la naturaleza de la formación inicial y el tipo de organización escolar en la cual desarrollan sus primeros años. En el primer caso, hemos comprobado, siguiendo las aportaciones de Vonk (1996) que, aparte del dominio disciplinar especializados de una serie de contenidos nodales, el profesor debe poseer un repertorio de acciones, actitudes y valores en el marco de competencias más profundas que el mero conocimiento disciplinar de los contenidos. Estas dos cuestiones configuran una auto-imagen de 'ser docente' de carácter ontológico, muy determinante a la hora de la formación basal del profesional docente. Por otro lado, desde la segunda vertiente, el marco institucional y organización del centro educativo, donde despliega primariamente sus competencias iniciales. Estas, lejos de ser secundarias, marcan el tipo de inserción

e, incluso, el perfil docente posterior que va a ir conformando la imagen docente definitiva como autopercepción. En efecto, los primeros años de ejercicio docente, raramente, encuentran apoyo en sus pares o por parte de la administración del establecimiento.

La fase de formación inicial o entrenamiento inicial está dirigida al desarrollo de competencias basales del profesor. Dicha formación está asentada en seis áreas, las que están enmarcadas en tres bloques sistémicos progresivos y sinérgicos, a saber:

- ✚ Un bloque de seminarios de naturaleza teórico-conceptual, durante los dos primeros años de la formación pedagógica.
- ✚ Otro bloque conformado por talleres de aplicación práctica con énfasis en la comprensión y análisis de realidades diversas y complejas; este bloque incluye prácticas tempranas y progresivas a partir del tercer año.
- ✚ Un bloque de especialización disciplinar. Cabe señalar que este bloque no está diseñado en forma yuxtapuesta, sino de manera integrada dentro del Plan de Estudios y Avance Curricular.

Desde la perspectiva desde la primera vertiente, es decir, la Formación Inicial Docente se puede señalar las Fortalezas y Debilidades:

- a) Capacidad para el reconocimiento de la realidad educativa, expresada en competencias genéricas para una mirada sistemática de corte antropológico que incluye el levantamiento de etnografías y que, a su tiempo, informaran los diseños de enseñanza.
- b) Conocimiento de las políticas educativas y las reformas impulsadas desde la administración, así como el rol de los docentes en ellas. Los egresados son conscientes de que las innovaciones requieren de manera esencial su contribución para instalarse adecuadamente.
- c) En relación con la conformación de la identidad profesional dentro de una comunidad de prácticas se produce una paradoja: por un lado, hay reconocimiento de la importancia de dicha configuración identitaria, sin embargo, no se resuelve al interior de la comunidad, sino individualmente, confundiéndose, erróneamente a nuestro juicio, con la imagen de un profesional autónomo.

- d) Existe una fuerte convicción entre los noveles de que los diseños de enseñanza generados desde diagnósticos situacionales son un poderoso instrumento para aportar a la equidad educativa y a una mayor distribución de los saberes curriculares.

Ahora desde la perspectiva desde la segunda vertiente, es decir, La inserción en los centros laborales se señala que:

Desde la organización escolar y cultura institucional es posible advertir cuatro modelos (Vonk 1996) sobre iniciación de los profesores, a los cuales iremos adscribiendo a los egresados en función de la información recogida, corroborando qué modelo cobra vigencia en nuestro entorno de acuerdo a la calidad de la inserción de los egresados. Esto cuatro modelos son: Modelo Nadar o Hundirse, Modelo Colegial, Modelo de Competencia Mandatada, Modelo Mentor Protegido Formalizado.

### **1.10 La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión**

Al respecto Birgin, A. (2000) señala que:

El tembladeral que se ha producido en este fin de siglo ha instalado profundos cambios sociales, nuevos fragmentos, nuevas exclusiones e inclusiones. Fenómenos tales como la globalización, las mutaciones culturales y tecnológicas, la metamorfosis del mundo del trabajo, transformaron de tal modo el escenario que han producido una nueva cartografía del espacio social. En él, la escuela es a la vez fuertemente demandada e impugnada. Sus promesas se desvanecen y a la vez se multiplican. De los diversos impactos que estos cambios producen sobre el sistema escolar, en este artículo focalizaremos la mirada sobre el trabajo docente.

Es en la organización de la escolarización y la pedagogía donde se configura un campo social en el que toma forma el gobierno de los individuos. En particular, la regulación de los procesos escolares también implica el gobierno del grupo social que tiene a su cargo el trabajo de enseñar. Impacta sobre los sujetos como mecanismo de autodisciplina, produciendo estructuras cognitivas, esquemas

clasificatorios, opciones y limitaciones acerca de qué es lo bueno, lo normal, lo posible, lo deseable.

Justamente, los organismos financieros internacionales construyeron una agenda para las políticas educativas que ha ido variando a lo largo de las últimas dos décadas. A riesgo de una simplificación excesiva, se podría plantear que hubo diferentes períodos, en los que fueron cambiando los énfasis en los lineamientos de gobierno que sostuvieron estos organismos: en los ochenta se puso el eje en la reforma de los sistemas (ajuste estructural, descentralización, reasignación y focalización del gasto). A comienzos de los '90 se puso el eje en el planteo de la autonomía institucional: básicamente, las preocupaciones giraron alrededor de las cuestiones de procedimientos y gestión (de allí el énfasis en los programas de formación de directores y supervisores) y de una redefinición del vínculo escuelas–familias. En estos últimos años se observa un retorno de una política más explícita hacia el sector docente: evaluación del desempeño, premios al docente exitoso, salario atado a resultados (incentivo por productividad), etc.

En esa dirección se inscribe el proyecto de investigación financiado por el BID, “Maestros en América Latina: carrera e incentivos”, desarrollado en 1999 en seis países de la región con el propósito de “contribuir a la mejora de las políticas de reclutamiento y retención de futuros maestros”, al igual que el proyecto financiado por el Banco Mundial “Cómo atraer y retener docentes calificados: impacto del nivel y la estructura de la remuneración”.

Uno de los grupos más afectados por esta situación del mercado laboral es el de los jóvenes. Debido a un mercado de trabajo cada vez más segmentado y excluyente, hoy es incierta su inserción en la actividad económica, lo que los coloca en una posición de creciente escepticismo y vulnerabilidad respecto del futuro. Por ello, en el imaginario de los aspirantes a la docencia el trabajo ocupa un nuevo lugar, donde se reacomodan lo vocacional, lo redentor, lo laboral, el enseñar.

Así, el empleo docente se instala en una paradoja: por un lado está amenazado por las medidas de ajuste estructural (degradación de los soportes materiales, restricción de cargos, creciente deterioro salarial); por el otro, es un empleo crecientemente buscado ante la vulnerabilidad social producida por el desmoronamiento de la condición salarial, y fundamentalmente de la protección social que ella incluía (Castel, 1996).



Ahora bien, cuando estos estudiantes, de los que dimos cuenta en el apartado anterior, logran acceder al título y también al ejercicio de la docencia, en general no atravesaron por una formación que compensó sus debilidades académicas, potenció sus particularidades culturales o replanteó el vínculo pedagógico tradicional.

Algunos datos de investigaciones recientes muestran que estos jóvenes estudiantes sólo visualizan determinados circuitos del sistema educativo como los ámbitos de trabajos deseables y posibles para ellos.

## **CAPITULO II**

### **2. METODOLOGÍA**

## 2.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación es un diseño que responde a las preguntas de investigación. A través del diseño de investigación podremos conocer que individuos serán estudiados, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

Por ello se ha establecido que su diseño, por el problema es no experimental de tipo transversal, por su naturaleza es cuantitativa y cualitativa, y por el lugar es de campo.

## 2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

### 2.2.1 Métodos

Para esta investigación se utilizó los siguientes métodos:

**Descriptivo:** permitió conocer cada una de las particularidades de los docentes al ejercer su profesión.

**Inductivo:** el cual permitió hacer un estudio pormenorizado de las tareas que cumplen los docentes al ejercer su profesión, estableciendo así, los tipos de tareas que existen.

**Deductivo:** este método permitió analizar la situación laboral en el que se encuentran los docentes en el país a fin de determinar cuáles son las principales causas de la poca inserción laboral.

**Analítico:** el mismo que permitió realizar una valoración de los datos recogidos por medio de las encuestas.

**Sintético:** este método conjuntamente con el resto de métodos permitió elaborar las conclusiones a las cuales se arribó al concluir la investigación.

### 2.2.2 Técnicas

En lo relacionado a la técnica de investigación se ha empleado el Cuestionario que está conformado por un listado de preguntas a aplicar.

Los cuestionarios son documentos específicos que permiten al analista recoger la información y las opiniones que manifiestan las personas que los responden.

Con ellos se ha podido recolectar datos sobre actitudes, creencias, comportamientos y características de las personas que trabajan en la organización a la cual estamos encuestando.

Los cuestionarios pueden ser de dos tipos: abiertos y cerrados. En la presente investigación se ha empleado un cuestionario cerrado.

### **2.2.3 Instrumentos de Investigación**

Concomitante con la técnica se ha elaborado una encuesta basada en las preguntas del cuestionario.

A la encuesta se la puede definir como una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Esta encuesta se la empleó como instrumento de investigación para recopilar la información de cada uno de los Docentes de los diferentes establecimientos.

## **2.3 Preguntas de investigación**

Los docentes a menudo enfrentan en el aula un sin número de situaciones que deben resolver apoyados en los conocimientos que poseen. Es más si miramos desde la óptica que el docente debe tener un aprendizaje permanente fácilmente podremos determinar que son ellos quienes deben estar actualizando constantemente sus conocimientos. Por ello, el problema fundamental de la presente investigación se centra en la necesidad de conocer lo siguiente:

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

2. ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
3. ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
4. ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

## **2.4 Contexto**

La Universidad Técnica Particular de Loja preocupada por la inserción laboral de los graduados en Ciencias de la Educación busca realizar una recopilación de datos acerca de la forma en cómo están desarrollándose como profesionales dichos graduados.

Para ello se ha realizado la presente investigación para determinar las dificultades que tienen los graduados para insertarse laboralmente y aplicar sus conocimientos; así también se busca determinar si los profesionales han logrado adquirir las destrezas necesarias que les permitan ser docentes que estén a la altura de las necesidades pedagógicas.

Para ello se ha considerado a la población de Graduados en Ciencias de la Educación, los cuales aportaran consustancialmente información a la presente investigación.

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

El proceso investigativo se lo realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus empleadores.

Se considera como titulado 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 considera como 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.

De esta población objeto de estudio se ha seleccionado una muestra conformada por 7 Docentes titulados de diferentes establecimientos educativos.

## 2.6 Recursos

### 2.6.1 Humanos

- ✚ Director de tesis
- ✚ Autor de la investigación
- ✚ Directivos de los Establecimientos Educativos
- ✚ Docentes

### 2.6.2 Institucionales

- ✚ Escuela “Ciudad de Gonzanamá”
- ✚ Centro de Formación Artesanal “Guaysimi”
- ✚ Escuela Intercultural Bilingüe “Inti Pakari”
- ✚ CEBIA “Ismael Apolo”
- ✚ Escuela Río Chuchumletza”
- ✚ Escuela “Seis de Octubre”
- ✚ Escuela de Educación Básica “Doce de Octubre”

### 2.6.3 Materiales

- ✚ Equipos de oficina
- ✚ Textos
- ✚ Suministros de impresión (cartuchos de tinta)
- ✚ Papel bond, copias, anillados
- ✚ Cd’s

#### 2.6.4 Económicos

<b>Cantidad</b>	<b>Rubros de gastos</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
2	Cartuchos de tinta a color	\$ 25,00	\$ 50,00
2	Cartuchos de tinta Negra	\$ 22,00	\$ 44,00
100	Copias	\$ 0,03	\$ 3,00
5	Impresión	\$ 50,00	\$ 250,00
5	Anillado	\$ 3,00	\$ 15,00
5	CD	\$ 1,00	\$ 5,00
5	Resma de Hojas	\$ 5,00	\$ 25,00
10	Horas de Internet	\$ 1,00	\$ 10,00
1	Transporte	\$ 100,00	\$ 100,00
1	Alimentación	\$ 100,00	\$ 100,00
1	Imprevistos	\$ 25,00	\$ 25,00
	<b>TOTAL</b>		<b>\$ 627,00</b>

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

Para aplicar las encuestas tanto a Docentes como a Directivos en primera instancia se recurrió a realizar el primer contacto con ellos, para esto se procedió a visitarlos en sus respectivos establecimientos donde laboran.

Al llegar a los Establecimientos se buscó conversar con el Director de dicho establecimiento para explicarle acerca de la investigación que se está realizando y el grado de participación que tendrían tanto él como Directivo, así como el docente a ser investigado.

Luego de ello se le pidió la colaboración al Directivo para que nos colaborare llenando la encuesta que está diseñada para él como empleador. Al concluir con esta actividad buscamos hacer contacto con el docente a investigar.

Al contactarse con el Docente se procedió a aplicarle la encuesta que consta de dos partes. Luego de recopilar la información se procedió a reunir todos los datos obtenidos para su posterior tabulación y análisis.

## **CAPITULO III**

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



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

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

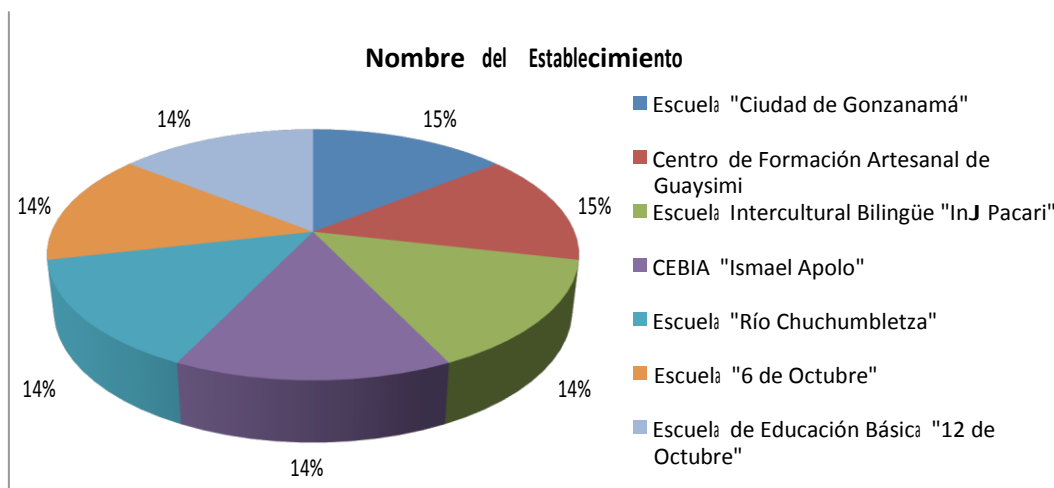
##### 3.1.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)

**Tabla No. 1**

Nombre del Establecimiento	Frecuencia	%
Escuela "Ciudad de Gonzanamá"	1	14
Centro de Formación Artesanal de Guaysimi	1	14
Escuela Intercultural Bilingüe "Inti Pacari"	1	14
CEBIA "Ismael Apolo"	1	14
Escuela "Río Chuchumletza"	1	14
Escuela "6 de Octubre"	1	14
Escuela de Educación Básica "12 de Octubre"	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 1:** Nombre del Establecimiento

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

En esta pregunta se aprecia que los Docentes encuestados pertenecen a establecimientos educativos distintos. Esto se debe a que aleatoriamente se hizo una selección de los docentes que conforman la muestra.

### 3.1.1.2 Edad

Tabla No. 2

Opción	Frecuencia	%
De 21 a 30 años	2	29
De 31 a 40 años	2	29
De 41 a 50 años	2	29
Más de 50 años	1	14
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

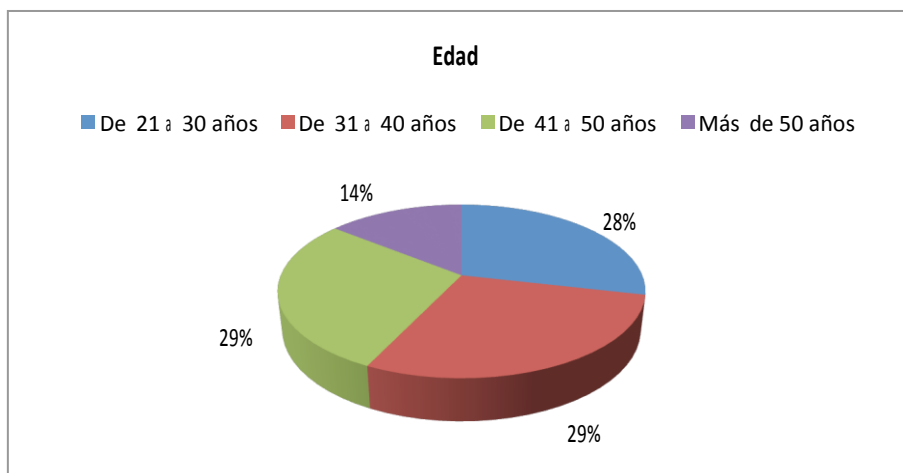


Figura 2: Edad

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

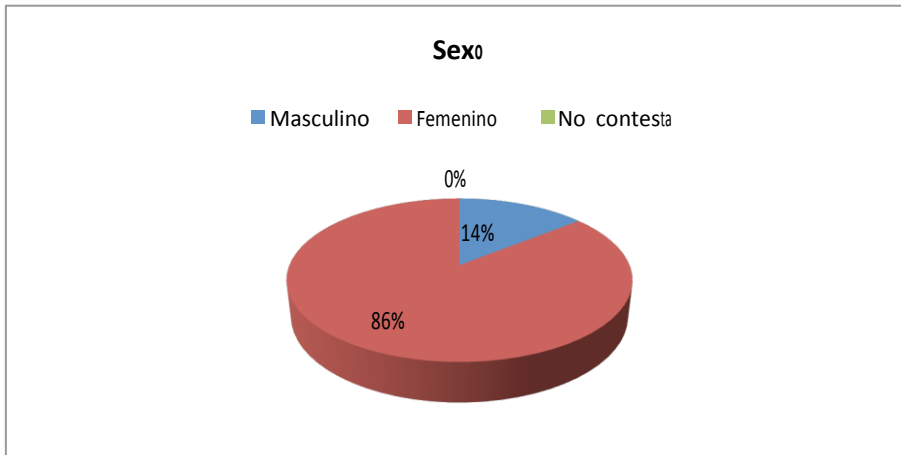
En la presente pregunta se determina que el 29% lo obtienen quienes tienen entre 21 a 30 años, en igual porcentaje quienes poseen entre 31 y 40 años; y de la misma forma quienes tienen entre 41 a 50 años. Sumadas las dos primeras opciones tenemos que el 58%, es decir, la mayor cantidad de Docentes encuestados no superan los cuarenta años de edad siendo relativamente jóvenes.

### 3.1.1.3 Sexo

Tabla No. 3

Opción	Frecuencia	%
Masculino	1	14
Femenino	6	86
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 3:** Sexo

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Como se puede apreciar en el gráfico, al consultarles sobre su sexo, la mayoría de docentes investigados, el 86%, respondieron que son de sexo femenino.

### 3.1.2 Características académicas de los titulados

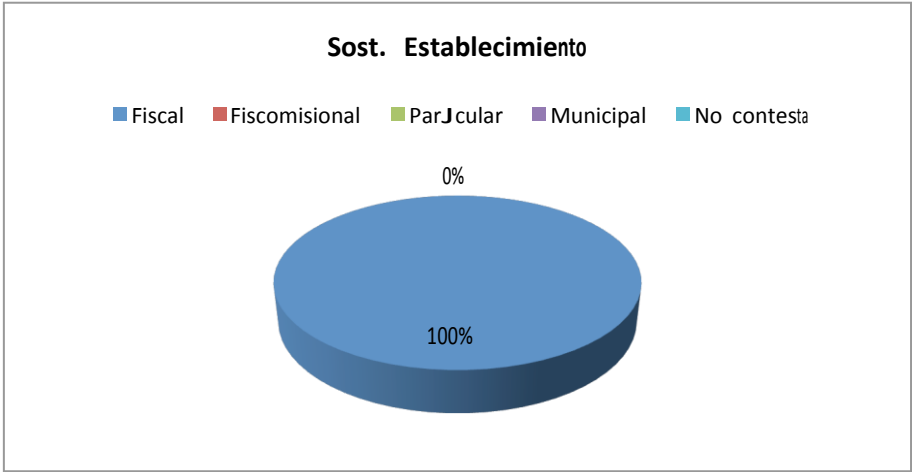
#### 3.1.2.1 Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato

**Tabla No. 4**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 4:** Sost. Establecimiento  
**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

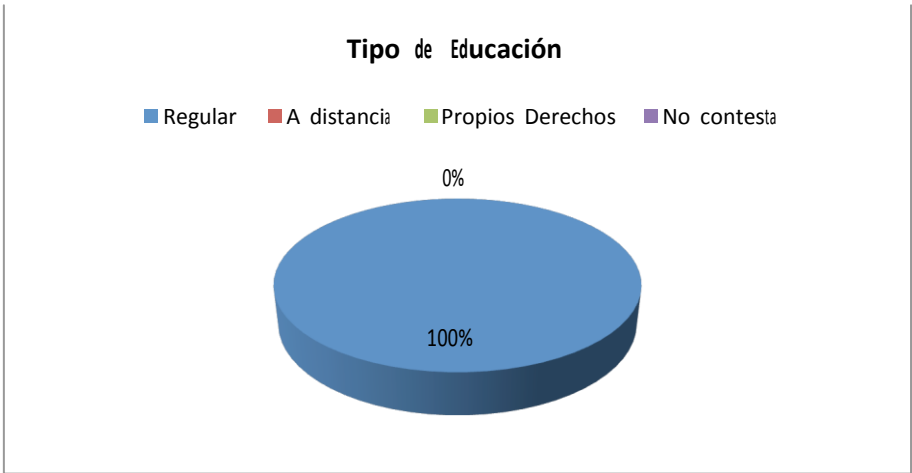
En la gráfica se muestra que la totalidad de establecimientos, es decir, el 100% de ellos son fiscales. Esto se debe a que la mayor cantidad de establecimientos existentes en la provincia son fiscales.

**3.1.2.2 Tipo de educación**

**Tabla No. 5**

Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 5:** Tipo de Educación  
**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

En la presente pregunta los docentes titulados supieron manifestarnos que el 100% de ellos estudiaron en establecimientos educativos de jornada regular.

Esto se debe a que la gran mayoría de estudiantes optan por asistir en jornada regular a clases; quienes optan por otras jornadas son estudiantes que debían laborar mientras estudiaban.

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

**Tabla No. 6**

Nivel de Estudios	Frecuencia	%
Pregrado	1	14
Postgrado	0	0
Ninguno	6	86
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 6:** Nivel de Estudios

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Los docentes contestaron que el 86% de ellos no han seguido ningún otro tipo de estudios luego que se titularon en la UTPL. Esto se debe principalmente a que los docentes luego de haberse titulado y al ingresar a laborar como profesores son enviados a establecimientos educativos que están muy distantes de las principales ciudades, es ésta limitante geográfica lo que les dificulta poder continuar con estudios posteriores a su grado.

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

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

Para determinar el grado de relación que existe entre la formación recibida y el trabajo actual primeramente se debe señalar que todos los encuestados actualmente laboran en establecimientos educativos, es decir, ejercen la docencia. Al consultarles sobre los años que laboran como docentes, ellos manifestaron distintas respuestas que van desde los 3 años hasta los 21 años de labor docente. Así mismo la mayoría de ellos sólo se dedican a la labor docentes, únicamente 2 de los encuestados supieron manifestar que cumplen otras labores como la agricultura y el cultivo de plantas ornamentales como fuente de ingreso adicional a su profesión.

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

Tabla No. 7

Opción	Frecuencia	%
Uno	1	14
Dos	0	0
Tres	1	14
Cuatro o más	5	72
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

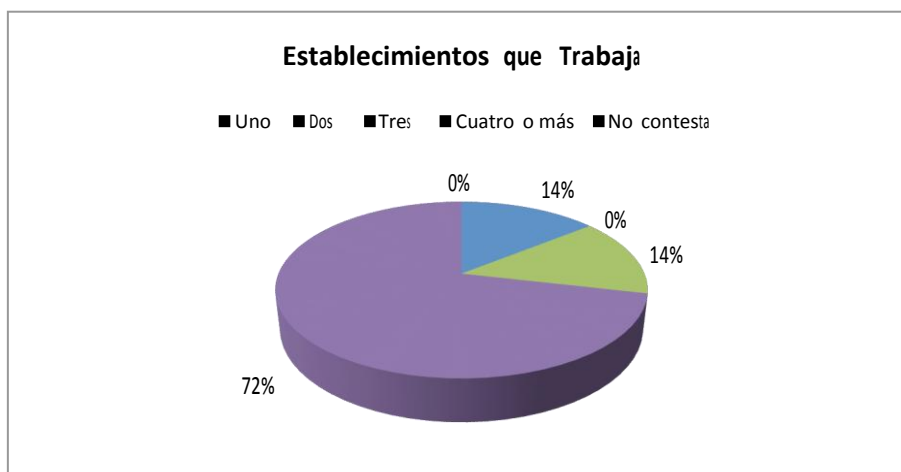


Figura 7: Establecimientos que trabaja

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Como se puede apreciar en esta pregunta el 72% de los docentes investigados laboran en más de 4 establecimientos o instituciones. Muchos de ellos necesitan laborar en varias instituciones debido a que sus necesidades económicas familiares no pueden ser satisfechas únicamente con el sueldo de docente y por ello optan diversificar sus actividades laborales realizando trabajos temporales.

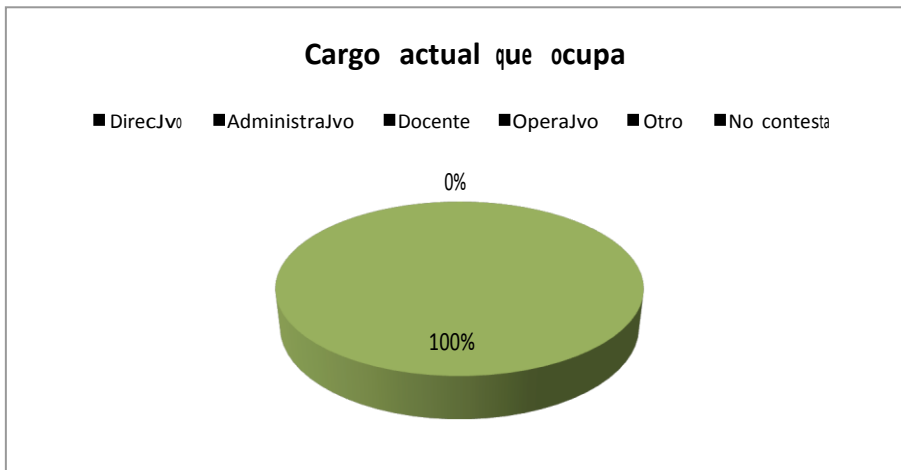
### 3.1.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral

**Tabla No. 8**

Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	0	0
Docente	7	100
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 8:** Cargo actual que ocupa

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

En la actualidad el 100% de los docentes encuestados manifestaron que el cargo que ocupan en su establecimiento es como docente. Este cargo es el más fácil de conseguir al ingresar a ejercer la profesión, pese a que existen muchos de ellos que son docentes y a la misma vez son directivos del establecimiento.

### 3.1.3.4 Características del trabajo actual

Tabla No. 9

Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	3	43
Contrato civil	2	29
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	0	0
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	2	29
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

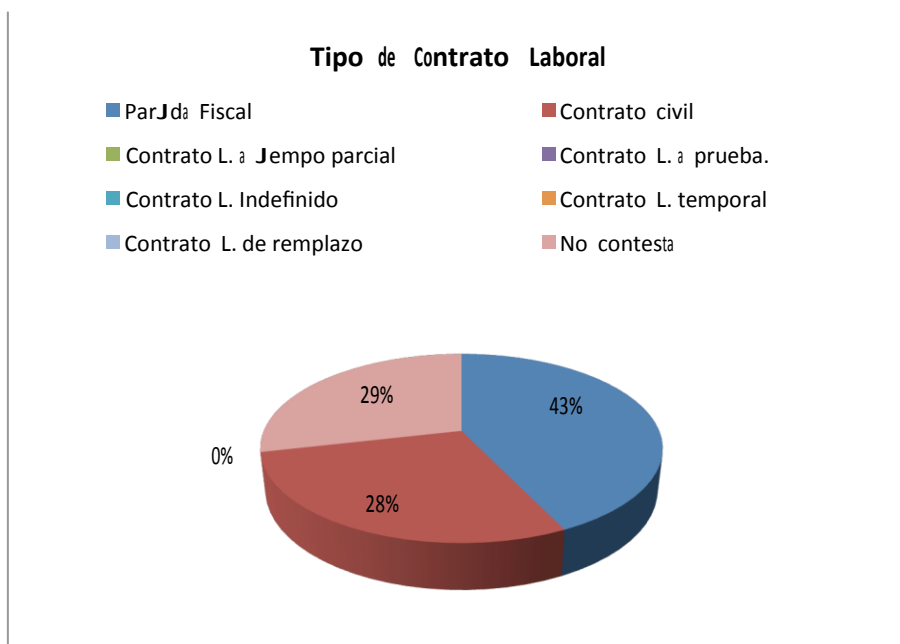


Figura 9: Tipo de Contrato Laboral

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al mencionar sobre las características del trabajo actual cabe señalar que al consultarles a los docentes sobre el tipo de contrato que poseen el 43% de ellos supieron manifestar que tiene partida fiscal el resto de ellos no tienen una estabilidad laboral ya que trabajan bajo la modalidad de contrato. Esto se debe principalmente a que existe una gran demanda de nombramientos para los docentes, pero el estado hasta ahora no ha podido dar solución total a este problema.



Tabla No. 10

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



Figura 10: Sostenimiento del Establecimiento

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Así mismo al consultarles sobre el sostenimiento del establecimiento nos supieron manifestar el 100% de los docentes que son de tipo Fiscal. Esto se debe a que de todos los establecimientos educativos existentes la mayoría son de tipo fiscal.

### 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.

Sobre este aspecto tanto docentes como empleadores consideran que los docentes que se gradúan actualmente poseen los conocimientos respectivos para poderse desempeñar como docentes, es decir, existe un buen grado de relación entre la formación universitaria recibida y la labor profesional que desempeñan en la actualidad.

Alonso, Fernández y Nyssen (2009) manifiestan que el docente “debe ser capaz, utilizando sus recursos y capacidad de leer las necesidades que se demandan en el mercado, de construir una biografía personal..., debe contar con un conjunto de competencias que resulten atractivas a sus posibles empleadores” (pág. 33)

### 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

Los docentes creen que el desarrollar competencias, que les permitan ejercer su profesión de una manera eficiente, es una necesidad, de igual forma los docentes empleadores investigados opinan que los nuevos docentes deben tener un perfil profesional elevado mediante la preparación permanente.

Al hablar de las competencias Alonso, et. al. (2009) manifiestan que “Las competencias permiten, fundamentalmente, que el individuo que las posee sea capaz de ejecutar una acción concreta con unos estándares determinados, lo que le permite desarrollar una actividad o profesión.

### 3.3 Valoración docente de la profesión:

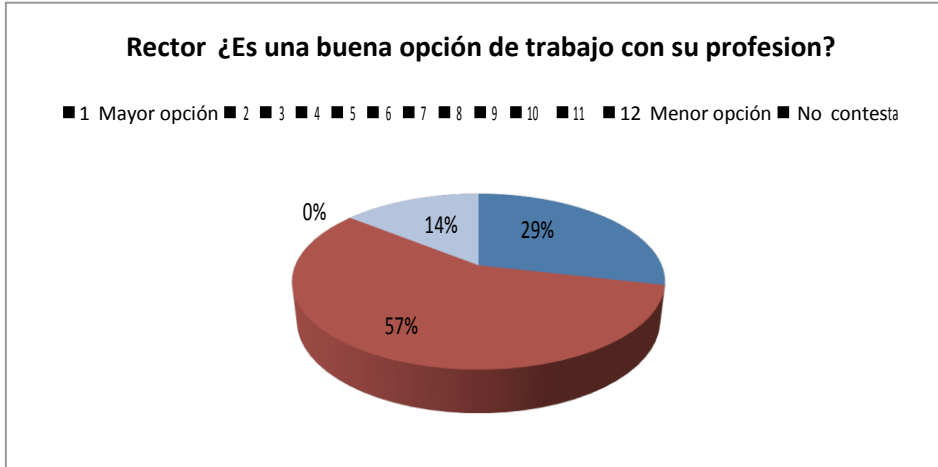
#### 3.3.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado

Tabla No. 11

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

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 11:** Rector ¿Es una buena opción de trabajo con su profesion?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al consultarles a los docentes sobre las opciones de trabajo respondieron el 57% de ellos que el ser rector de un establecimiento educativo sería la segunda opción más importante.

Wordreference.com (2013) señala la definición de rector como: "Persona a cuyo cargo está el gobierno y mando de una comunidad o de una institución, especialmente de una universidad o centro de estudios superiores"

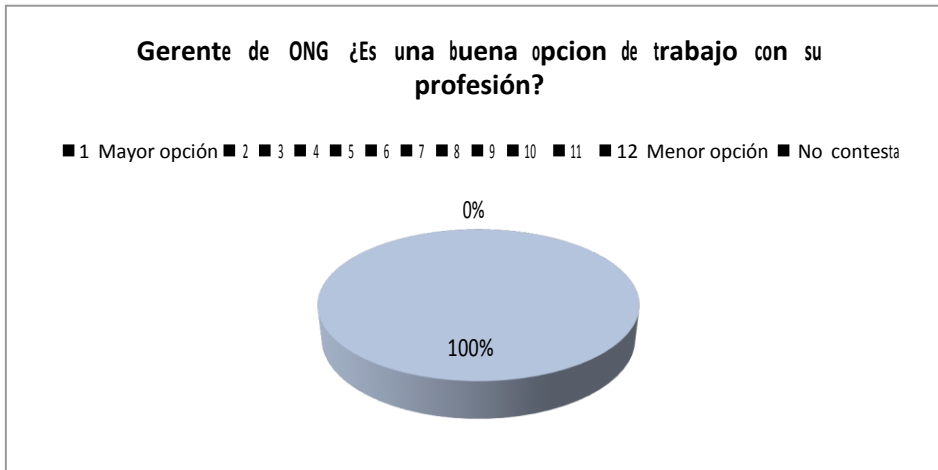
La opción laboral de ser rector es una aspiración en todo docente que labora como profesor y que aspira llegar a ocupar un cargo más sobresaliente en su establecimiento.

**Tabla No. 12**

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

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 12:** Gerente de ONG ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al consultarles sobre esta opción de trabajo a los docentes, el 100% de ellos no respondieron, ya que sostienen que el ser Gerente de una ONG no es una opción laborable.

Definición.de (2013) define la Gerencia como la palabra que “se utiliza para denominar al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa. El término también permite referirse al cargo que ocupa el director general... de la empresa” Es decir, un gerente de una ONG es una persona que administra una Organización No Gubernamental.

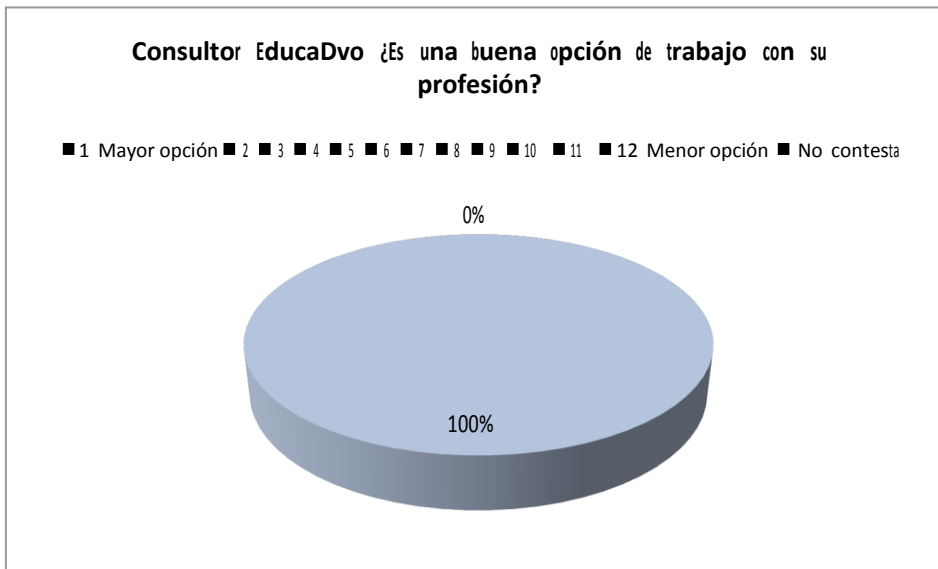
Los docentes establecen que existen muy pocas probabilidades de trabajar en una ONG como gerente debido a que en la provincia existen muy pocas.

Tabla No. 13

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
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	7	100
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 13:** Consultor Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

De igual forma al consultarles a los docentes si el ser consultor educativo es una opción de trabajo, el 100% de ellos no contestaron.

Sobre este cargo de Consultor el diccionario thefreedictionary.com (2013) señala que es aquella “persona o empresa a la que se consulta para que dé su parecer sobre algún asunto, especialmente sobre temas especializados.”. Es decir que aconseja sobre temas educativos.

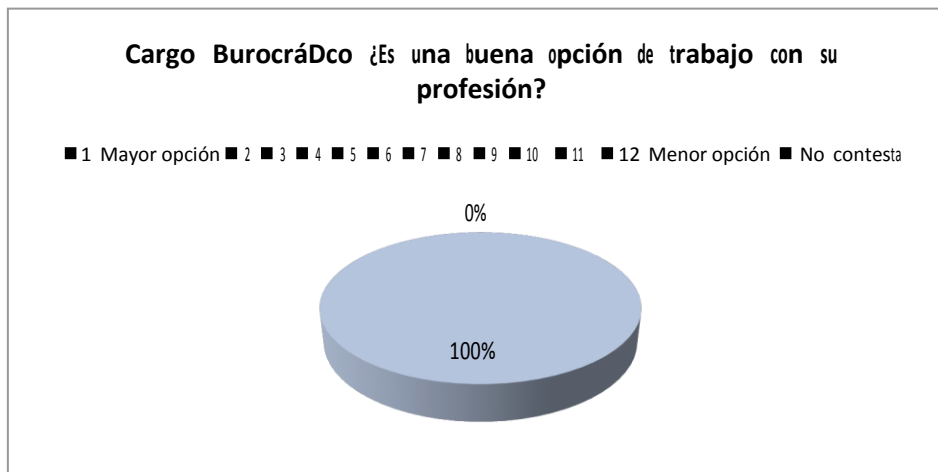
Este tipo de ofertas laborales son escasas en la provincia por ello los docentes no estiman que esta sea una opción de trabajo.

**Tabla No. 14**

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

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 14:** Cargo Burocrático ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

El acceder a un cargo burocrático no es estimado como una opción por los docentes, ya que el 100% de ellos no respondieron.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua (2013) define a la Burocracia como la “Organización regulada por normas que establecen un orden racional para distribuir y

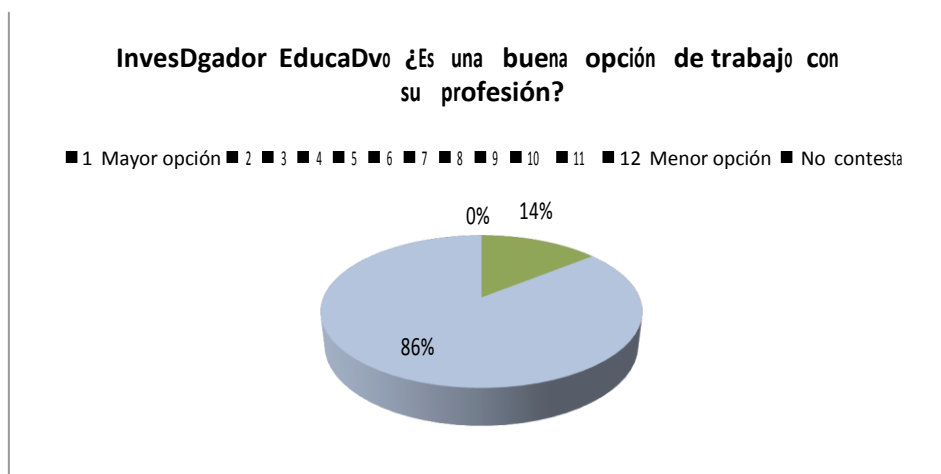
gestionar los asuntos que le son propios.”, es decir, son aquellas personas que forman parte del estado.

Los docentes manifiestan que no existen vacantes en este sentido ya que para acceder a un cargo burocrático se necesita tener cierta afinidad con quienes forman parte del gobierno central.

**Tabla No. 15**

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

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 15:** Investigador Educativo ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

El 86% de los encuestados no contestan ante esta pregunta, en cambio el 14% de ellos consideran que el ser Investigador Educativo es la tercera opción laboral más importante.

Acerca de la investigación educativa Pierre, J. (1989) (como lo citó Serna, A. 2012) señala que “la investigación se extiende como todo proceso de búsqueda sistemática de algo nuevo, se trata de actividades intencionales y sistemáticas que llevan al descubrimiento y a la intervención de algo nuevo.”

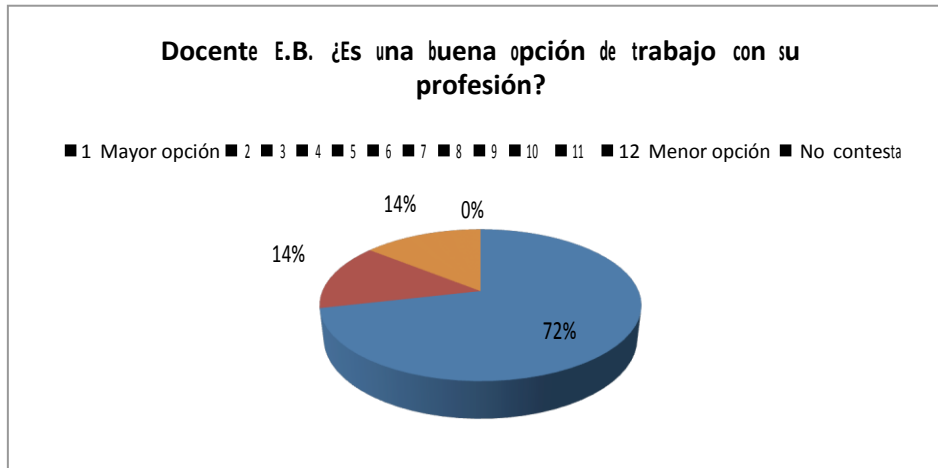
Los investigados toman a esta como tercera opción por cuanto el docente por naturaleza debe propender a investigar permanentemente en aras de mejorar la calidad de la educación.

**Tabla No. 16**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	5	72
<b>2</b>	1	14
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	1	14
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	0	0
<b>12 Menor opción</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez





**Figura 16:** Docente E.B. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

La mayoría de docentes encuestados, es decir el 72%, manifiestan que el ser docente de educación básica es la primera opción laboral que poseen.

Campos, N. (2011) conceptualiza al docente sosteniendo que: “es el que enseña, el que guía el pensamiento y entrega los valores societarios, el que lleva al pequeño, al adolescente y al joven adulto por el camino del saber, el que despierta vocaciones y muestra el accionar correcto...”

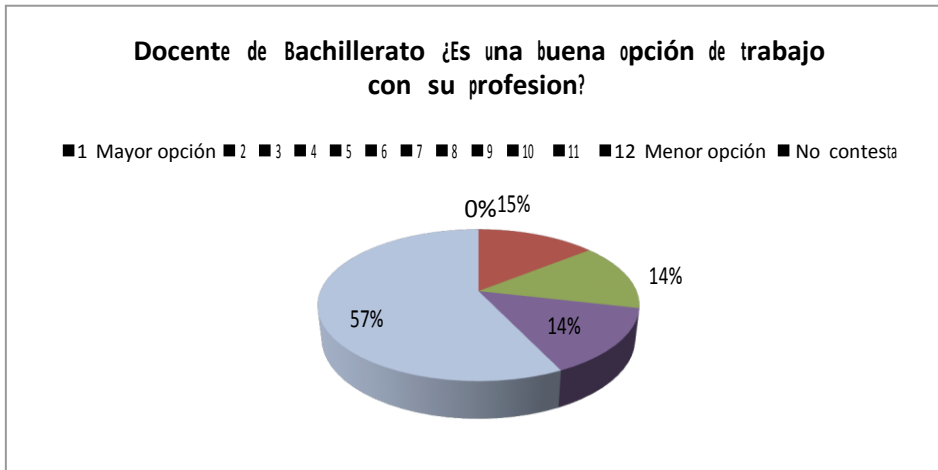
Esto se debe a que la primera aspiración de los docentes al graduarse es ingresar a laborar como docentes de educación básica.

**Tabla No. 17**

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

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 17:** Docente de Bachillerato ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al consultarles sobre si el ser docente de bachillerato es una opción de trabajo el 57% de ellos no contesta, en cambio, el resto de encuestados consideran que sería la segunda, tercera o cuarta opción de trabajo.

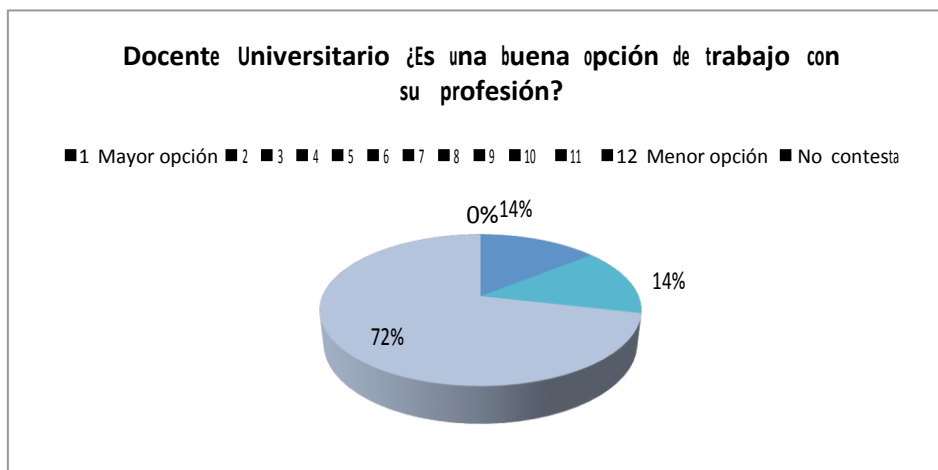
El Ministerio de Educación (2011) señala que el docente es el “facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana”

Quienes consideran a ésta una opción de trabajo lo hacen sustentados en los cambios que ha habido en la educación actualmente, ya que consideran que esta reestructuración de la educación les permitirá laborar en el bachillerato.

Tabla No. 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	1	14
12 Menor opción	0	0
No contesta	5	72
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 18:** Docente Universitario ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

El 72% de los docentes encuestados no respondieron a esta pregunta, y en contraste con esto, los porcentajes siguientes proponen que ser docente universitario sería una séptima o décimo primera opción laboral.

Mas, O. (2011) señala que el “perfil competencial del profesor universitario, tal como nosotros lo entendemos, no puede separarse de las dos principales funciones profesionales que debe asumir... ni de los ya mencionados escenarios donde las desarrollará (contexto social, contexto institucional y microcontexto)”

Los titulados sostienen que esta no es una buena opción laboral ya que se requiere tener un mayor nivel de estudios para cumplir con el perfil profesional que exige el ejercer la docencia universitaria.

**Tabla No. 19**

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

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 19:** Terapia psicopedagógica ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

En esta pregunta el 100% de los encuestados no contesta ya no consideran que ser docente de terapia psicopegagógica sea una opción laboral.

En la página web del Colegio Demetrio San Pedro (2013) acerca de la terapia Psicopedagógica se señala que: “El profesional de esta área trabaja diferentes actividades

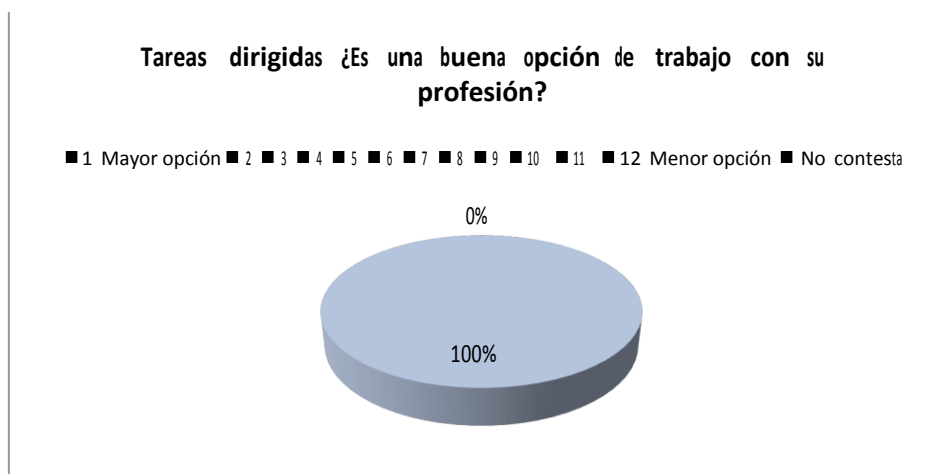
que potencializan el nivel de desarrollo funcional del niño, considerando el desarrollo motor grueso y fino, incluyendo el desarrollo sensorial, así como también la organización para realizar una tarea.”

Esta opción laboral no es considerada por los docentes debido a que en los planteles educativos son pocas o muy escasas las vacantes para esta labor, y además porque requieren tener más conocimiento sobre psicología educativa.

**Tabla No. 20**

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

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 20:** Tareas dirigidas ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al consultarles acerca de si ser docente de tareas dirigidas sería una opción de trabajo el 100% de los investigados no contestaron a esta pregunta.

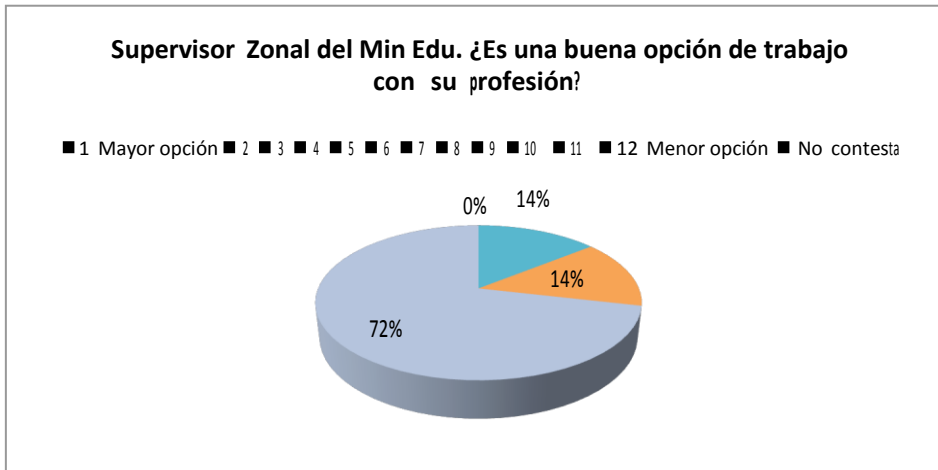
En la página web de la Radio Digital Ludens (2013) señala que “El Papel del Docente de Tareas Dirigida, está vinculado, al desarrollo continuo, y sistemático del alumno, en las áreas en las cuales, está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales, o cualquier otra limitación.”

Esta contestación por parte de los docentes se debe a que en los establecimientos educativos no existe un cargo específico para que el docente realice esta tarea, más bien es el profesor cotidiano el que se encarga de asumir esta responsabilidad si existen alumnos que requieran un mayor apoyo pedagógico.

**Tabla No. 21**

Opción	Frecuencia	%
<b>1 Mayor opción</b>	0	0
<b>2</b>	0	0
<b>3</b>	0	0
<b>4</b>	0	0
<b>5</b>	0	0
<b>6</b>	0	0
<b>7</b>	0	0
<b>8</b>	0	0
<b>9</b>	0	0
<b>10</b>	0	0
<b>11</b>	1	14
<b>12 Menor opción</b>	1	14
<b>No contesta</b>	5	72
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez



**Figura 21:** Supervisor Zonal del Min Edu. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

A los docentes titulados al consultarles sobre si ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación es una opción de trabajo, el 72% de ellos no contestaron, en cambio el resto de encuestados sostienen que ésta es una opción que se ubica en el décimo primer o décimo segundo puesto.

En su artículo Rodríguez, A. (2005) señala que "La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza - aprendizaje"

Los docentes que contestaron afirmativamente a esta pregunta consideran que sería una de las últimas opciones debido a que la labor de supervisión es un cargo que demanda de un mayor perfil profesional.

Tabla No. 22

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

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

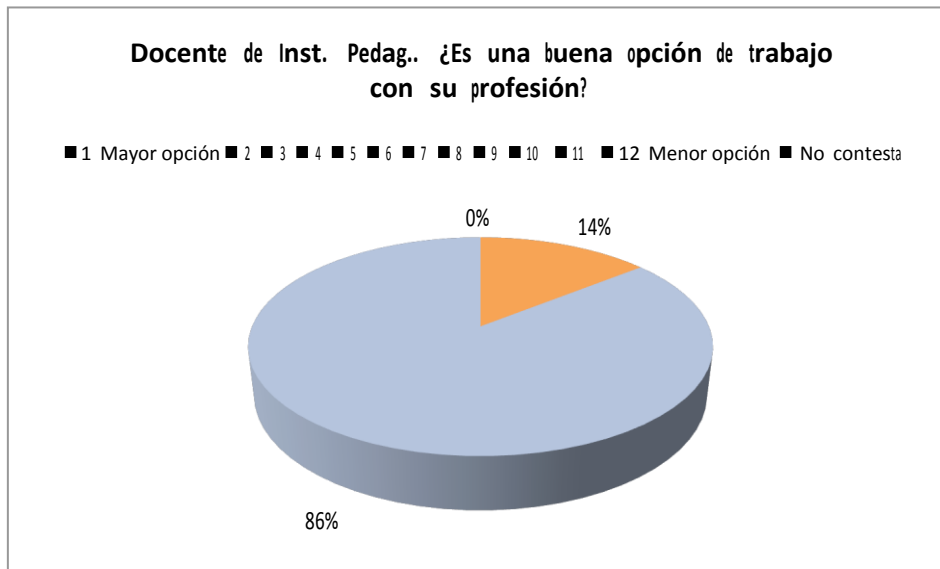


Figura 22: Docente de Inst. Pedag. ¿Es una buena opción de trabajo con su profesión?

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

El 86% de los docentes titulados no contestaron, en cambio, el 14% restante manifiestan que el ser Docente de un instituto pedagógico es una décimo segunda opción.

Hoyos, C. (2008) manifiesta que “La práctica pedagógica tiene varias características que se van vislumbrando a medida que se va desarrollando entre los diferentes actores implicados; cada uno de ellos tiene unas características y unas funciones propias, que deben cumplir a cabalidad.”



Los docentes manifiestan que esta opción es la última, debido a que ellos tienen muy poca afinidad en torno a ser Docentes que formen profesores.

### 3.4 Satisfacción docente

Tabla No. 23

BAREMO DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOCENTE (Titulados)								
ASPECTOS		F		I		NF		P.M
		P.N	P.E	P.N	P.E	P.N	P.E	
1. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS	MD	25	3,5	40	5,5	12	1,6	72
2. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	PD	7	4,2	12	7,6	4	2,5	16
3. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	IE	6	2,4	15	6,3	6	2,4	24
4. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS	ANA	7	1,8	26	6,5	10	2,4	40
5. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	IPPC	9	2,2	28	6,9	7	1,8	40
6. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO	PTE	4	2,0	16	7,8	6	3,0	20
7. FORMACIÓN	F	14	6,8	11	5,4	7	3,5	20

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

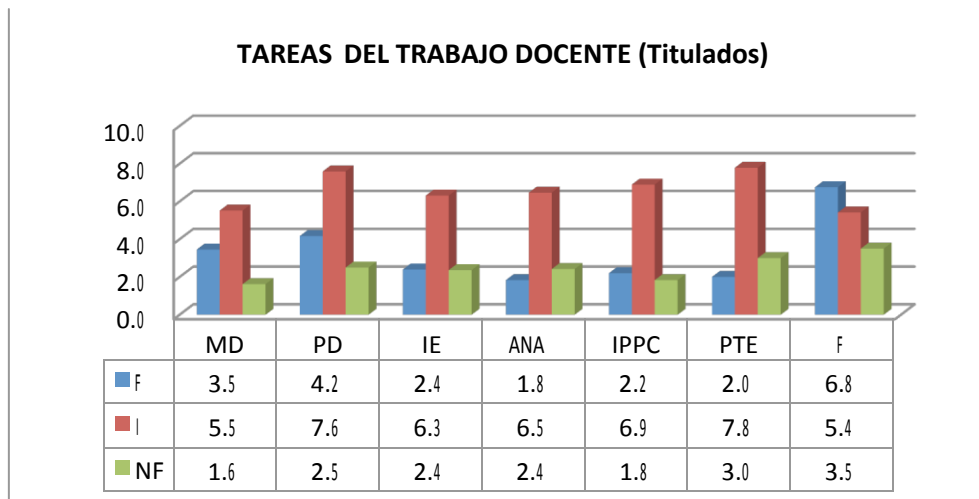


Figura 23: Tareas del Trabajo Docente

Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

En la gráfica se puede apreciar que los docentes titulados asignan valores bajos al nivel de formación que poseen para desarrollar las tareas docentes, especial atención habría que

ponerle al nivel de formación que poseen en los aspectos metodológicos-didácticos ya que es el valor más bajo de la gráfica 1,6.

Alonso, et. al. (2009) señala que la “sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico... La sociedad exige, además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”.

Los docentes titulados creen de gran importancia la realización de sus tareas como educadores, pese a que las realicen con muy poca frecuencia, esto es el resultado del bajo nivel de formación que mencionan tener.

### 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

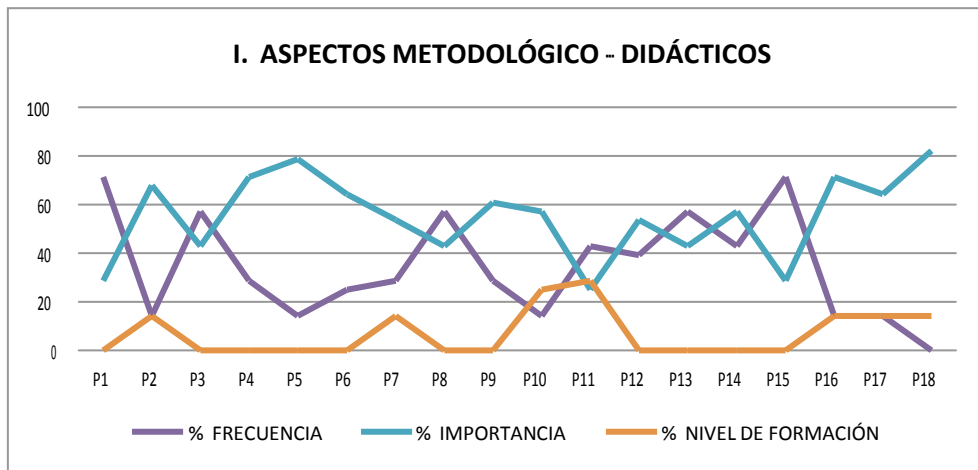
#### 3.5.1 Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado

Docentes:

Tabla No. 25

I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	3	71	1	29	0	0
P2	1	14	3	68	1	14
P3	2	57	2	43	0	0
P4	1	29	3	71	0	0
P5	1	14	3	79	0	0
P6	1	25	3	64	0	0
P7	1	29	2	54	1	14
P8	2	57	2	43	0	0
P9	1	29	2	61	0	0
P10	1	14	2	57	1	25
P11	2	43	1	25	1	29
P12	2	39	2	54	0	0
P13	2	57	2	43	0	0
P14	2	43	2	57	0	0

<b>P15</b>	3	71	1	29	0	0
<b>P16</b>	1	14	3	71	1	14
<b>P17</b>	1	14	3	64	1	14
<b>P18</b>	0	0	3	82	1	14



**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

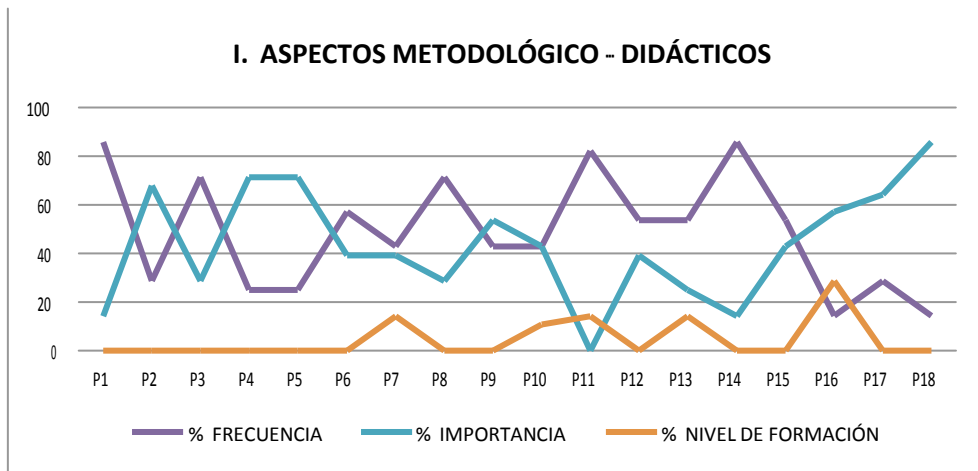
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

**Empleadores:**

**Tabla No. 26**

<b>I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDÁCTICOS</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P1</b>	3	86	1	14	0	0
<b>P2</b>	1	29	3	68	0	0
<b>P3</b>	3	71	1	29	0	0
<b>P4</b>	1	25	3	71	0	0
<b>P5</b>	1	25	3	71	0	0
<b>P6</b>	2	57	2	39	0	0
<b>P7</b>	2	43	2	39	1	14
<b>P8</b>	3	71	1	29	0	0
<b>P9</b>	2	43	2	54	0	0
<b>P10</b>	2	43	2	43	0	11
<b>P11</b>	3	82	0	0	1	14
<b>P12</b>	2	54	2	39	0	0
<b>P13</b>	2	54	1	25	1	14
<b>P14</b>	3	86	1	14	0	0
<b>P15</b>	2	54	2	43	0	0
<b>P16</b>	1	14	2	57	1	29

<b>P17</b>	1	29	3	64	0	0
<b>P18</b>	1	14	3	86	0	0



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Los docentes titulados y los empleadores asignan valores medios a la frecuencia y a la importancia de las tareas metodológicas-didácticas, en cambio, le asignan valores muy bajos al nivel de formación que poseen para realizar estas tareas.

Herrán (2008) escribe que “una mejor formación metodológica puede incrementar el conocimiento y la seguridad didáctica del docente, su interés por la enseñanza, su bienestar en el aula, su interés investigador, colaborativo y, en definitiva, su desarrollo profesional y personal.”

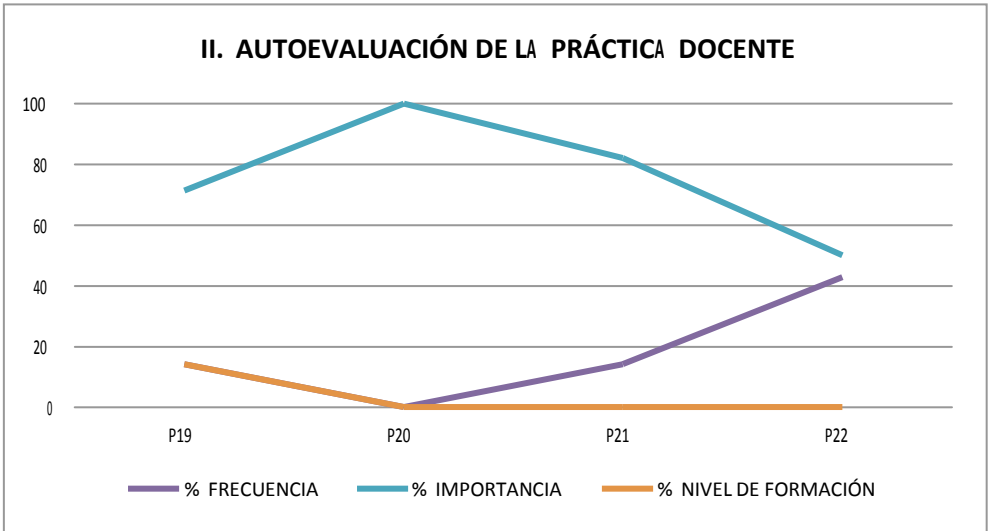
Los docentes poseen ese bajo nivel de formación debido a que no existen permanentes capacitaciones por parte del Ministerio de Educación.

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

**Docentes:**

**Tabla No. 27**

<b>II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P19</b>	1	14	3	71	1	14
<b>P20</b>	0	0	4	100	0	0
<b>P21</b>	1	14	3	82	0	0
<b>P22</b>	2	43	2	50	0	0

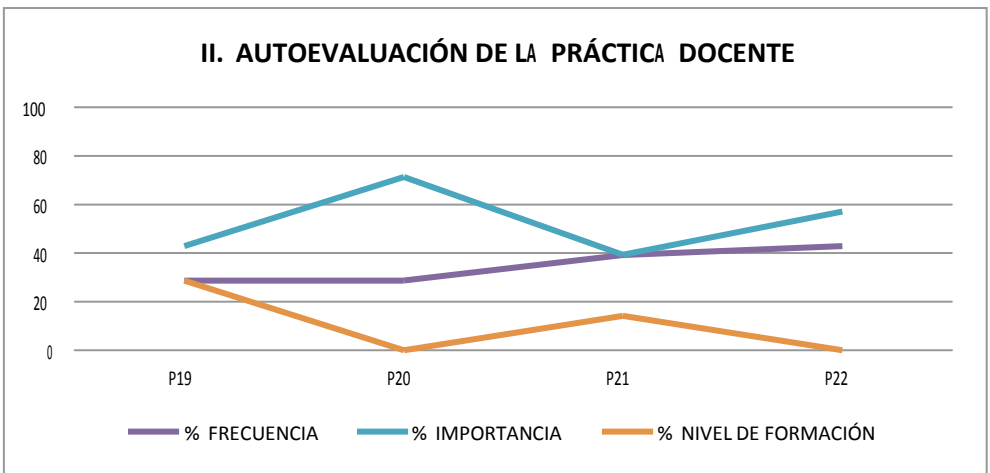


**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

**Empleadores:**

**Tabla No. 28**

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	1	29	2	43	1	29
P20	1	29	3	71	0	0
P21	2	39	2	39	1	14
P22	2	43	2	57	0	0



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Los docentes titulados le asignan en frecuencia el 50% a la pregunta 22, en importancia el 100% es para la pregunta 20 y en nivel de formación el 14% a la pregunta 19. En cambio los Empleadores en frecuencia le asignan el 43% a la pregunta 22, en importancia el 71% es para la pregunta 20 y en nivel de formación el 29% es para la pregunta 19.

En su artículo Ramos, G., Ponce, B., Orozco, A. (19 de noviembre de 2007) sostienen que la autoevaluación docente “en el que los profesores formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad... Este conjunto de valoraciones acerca de su propia actividad en el aula y en la escuela constituye un elemento imprescindible para mejorar paulatinamente los procesos educativos.”

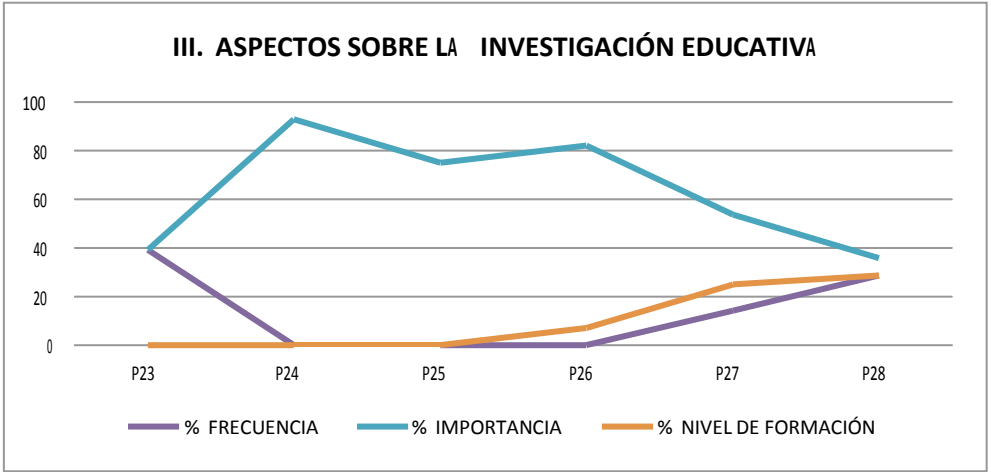
Los docentes pese a que consideran importantes las actividades de evaluación denotan un bajo nivel de formación debido a que es muy escasa la actualización de conocimientos que poseen en este aspecto.

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

**Docentes:**

**Tabla No. 29**

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	39	2	39	0	0
P24	0	0	4	93	0	0
P25	0	0	3	75	0	0
P26	0	0	3	82	0	7
P27	1	14	2	54	1	25
P28	1	29	1	36	1	29

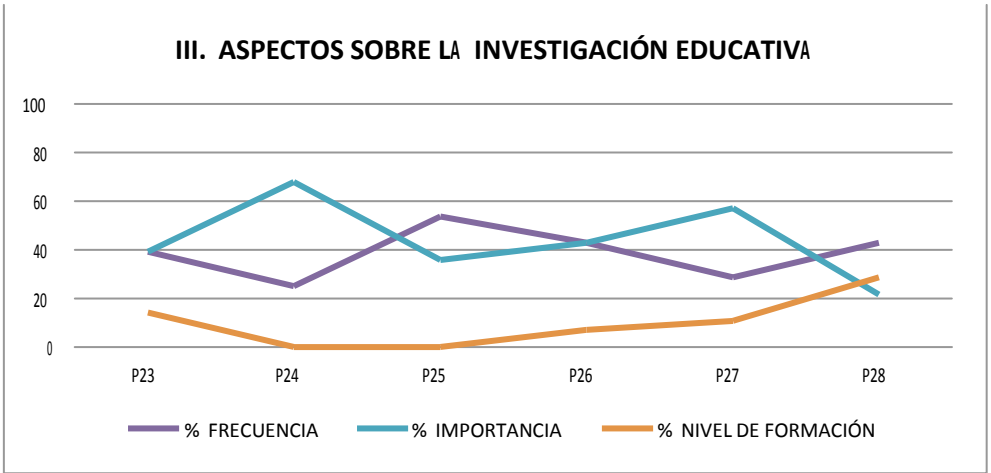


Fuente: Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
 Elaboración: Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Empleadores:

Tabla No. 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	2	39	2	39	1	14
P24	1	25	3	68	0	0
P25	2	54	1	36	0	0
P26	2	43	2	43	0	7
P27	1	29	2	57	0	11
P28	2	43	1	21	1	29



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al consultar a los docentes sobre los aspectos relacionados con la investigación educativa ellos le asigna en frecuencia el 39% a la pregunta 23, en importancia el 93% a la pregunta 24 y en nivel de formación el 29% a la pregunta 28. En cambio, los empleadores manifiestan que en frecuencia el 54% es para la pregunta 25, en importancia el 68% es para la pregunta 24 y en nivel de formación el 29% es para la pregunta 28.

Rael, M. (2009) señala sobre la investigación educativa que es “un proceso riguroso que pretende ampliar y mejorar la práctica de un aspecto de la realidad educativa. La investigación permite satisfacer las necesidades de retroalimentación que se planteen a lo largo del proceso...”.

Los docentes estiman que es de suma importancia este tipo de actividades sobre investigación educativa debido a que consideran que la investigación educativa es un pilar fundamental en el mejoramiento de la educación.

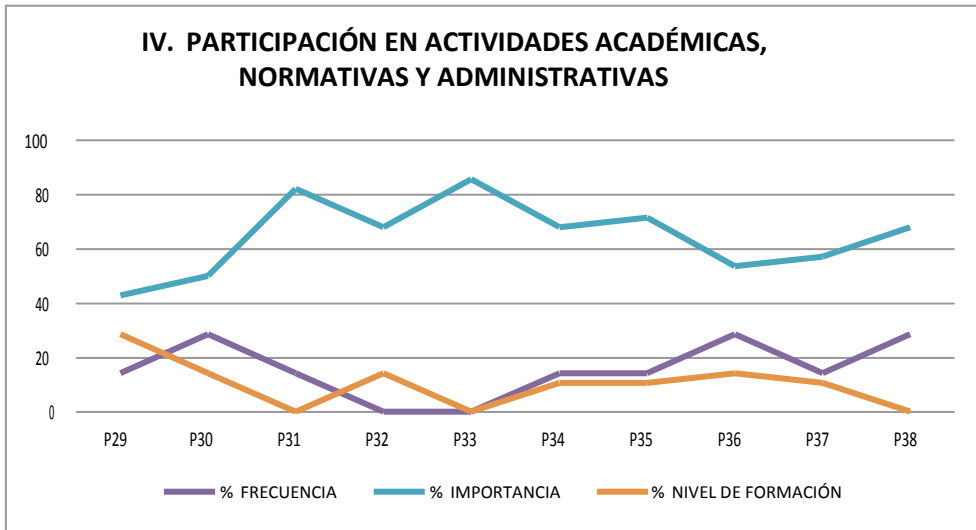
### 3.5.4 Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado

**Docentes:**

**Tabla No. 31**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	1	14	2	43	1	29
P30	1	29	2	50	1	14
P31	1	14	3	82	0	0
P32	0	0	3	68	1	14
P33	0	0	3	86	0	0
P34	1	14	3	68	0	11
P35	1	14	3	71	0	11
P36	1	29	2	54	1	14
P37	1	14	2	57	0	11
P38	1	29	3	68	0	0





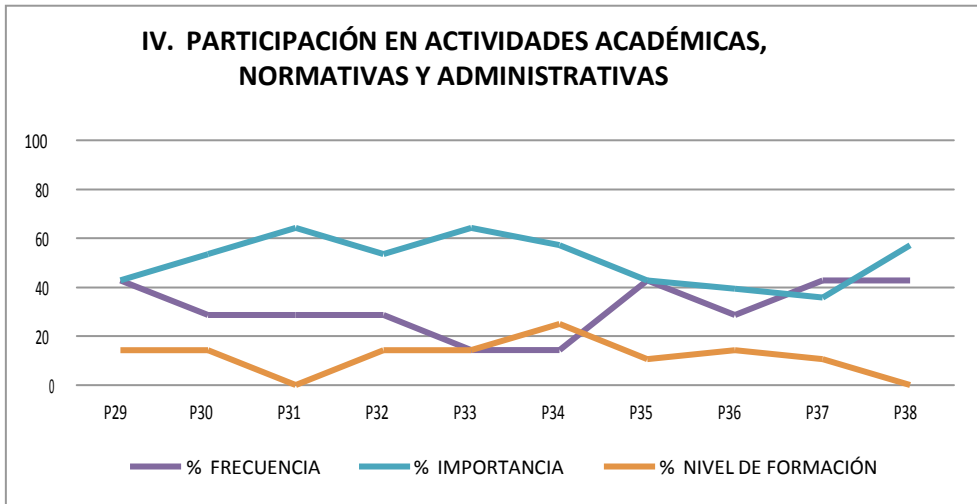
**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

**Empleadores:**

**Tabla No. 32**

IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	2	43	2	43	1	14
P30	1	29	2	54	1	14
P31	1	29	3	64	0	0
P32	1	29	2	54	1	14
P33	1	14	3	64	1	14
P34	1	14	2	57	1	25
P35	2	43	2	43	0	11
P36	1	29	2	39	1	14
P37	2	43	1	36	0	11
P38	2	43	2	57	0	0



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Sobre estos aspectos los docentes contestaron que en frecuencia le asignan el 29% a las preguntas 30, 36 y 38; en importancia el 86% a la pregunta 33 y en nivel de formación el 29% a la pregunta 29. Los docentes, en cambio, en frecuencia le asignan el 43% a las preguntas 29, 35, 37 y 38; en importancia el 64% a las preguntas 31 y 33, y en nivel de formación el 25% a la pregunta 34.

Sobre las actividades de organización y gestión, Gil, L. (2012) puntualiza que “La gestión del centro educativo se constituye en el foco que despliega las políticas educativas. Es escenario idóneo para hacerlas valer, centrando su función clave en instrumentar los indicadores de calidad educativa con equidad, pertinencia y eficiencia.”

Como se puede apreciar existe un bajo porcentaje en el nivel de formación sobre estas tareas docentes debido a una inconstante formación docente.

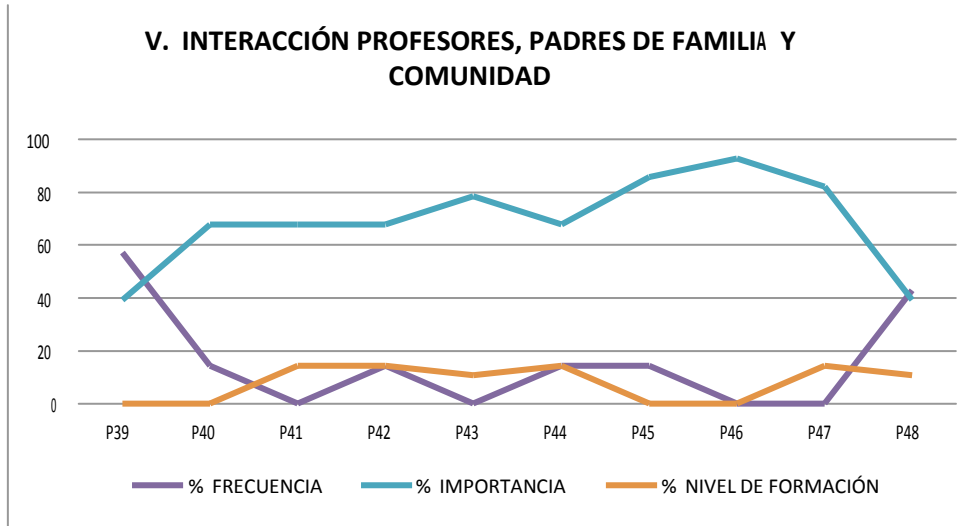
### 3.5.5 Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado

**Docentes:**

**Tabla No. 33**

V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	2	57	2	39	0	0
P40	1	14	3	68	0	0
P41	0	0	3	68	1	14

<b>P42</b>	1	14	3	68	1	14
<b>P43</b>	0	0	3	79	0	11
<b>P44</b>	1	14	3	68	1	14
<b>P45</b>	1	14	3	86	0	0
<b>P46</b>	0	0	4	93	0	0
<b>P47</b>	0	0	3	82	1	14
<b>P48</b>	2	43	2	39	0	11

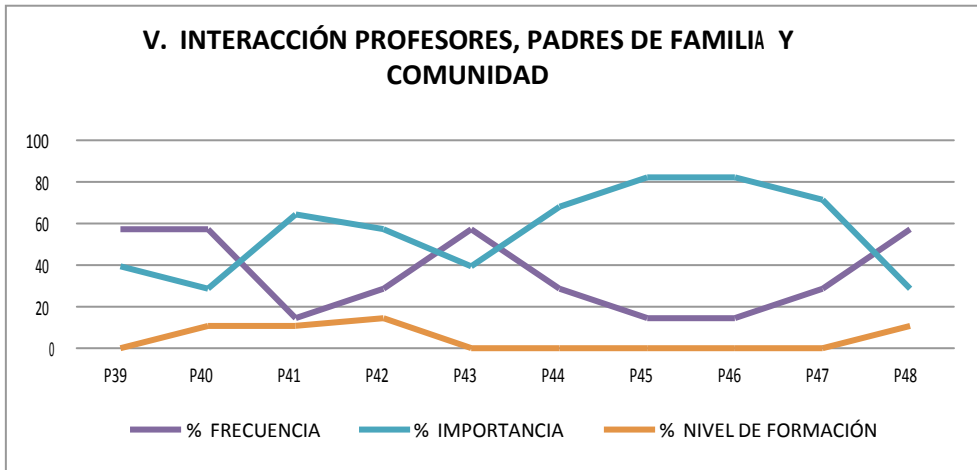


**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

**Empleadores:**

**Tabla No. 34**

<b>V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P39</b>	2	57	2	39	0	0
<b>P40</b>	2	57	1	29	0	11
<b>P41</b>	1	14	3	64	0	11
<b>P42</b>	1	29	2	57	1	14
<b>P43</b>	2	57	2	39	0	0
<b>P44</b>	1	29	3	68	0	0
<b>P45</b>	1	14	3	82	0	0
<b>P46</b>	1	14	3	82	0	0
<b>P47</b>	1	29	3	71	0	0
<b>P48</b>	2	57	1	29	0	11



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Los docentes investigados respondieron que en frecuencia le otorgan el 57% a la pregunta 39, en importancia el 93% a la pregunta 46 y en nivel de formación el 14% es para las preguntas 41, 42, 44 y 47. Así mismo los empleadores en frecuencia consideran que el 57% es para las preguntas 39, 40, 43 y 48; en importancia el 82% a las preguntas 45 y 46, y en nivel de formación el 14% para la pregunta 42.

Cabrera, M. (2009) señala que la educación “es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño y la niña. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, tanto el tutor como las familias tienen la responsabilidad”

Al igual que en las preguntas anteriores podemos constatar que los docente poseen un nivel de formación deficiente debido a la falta de cursos de actualización docente.

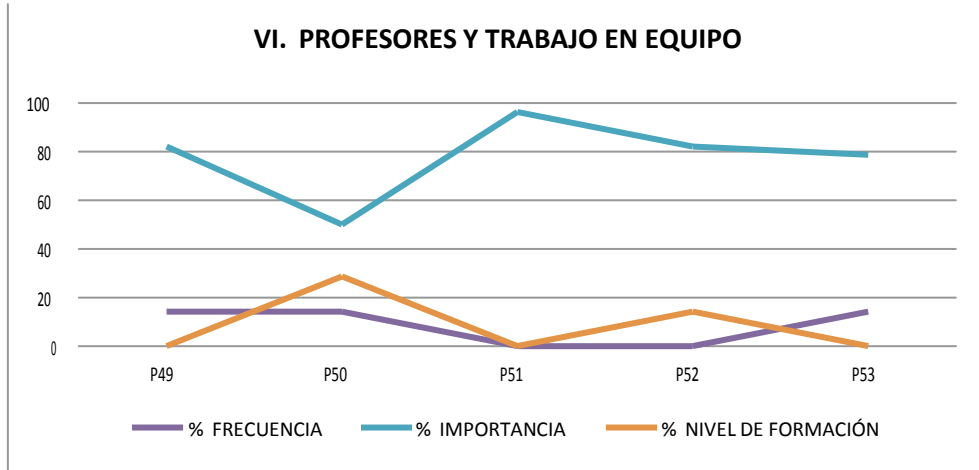
### 3.5.6 Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo

**Docentes:**

**Tabla No. 35**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	1	14	3	82	0	0
P50	1	14	2	50	1	29
P51	0	0	4	96	0	0

<b>P52</b>	0	0	3	82	1	14
<b>P53</b>	1	14	3	79	0	0

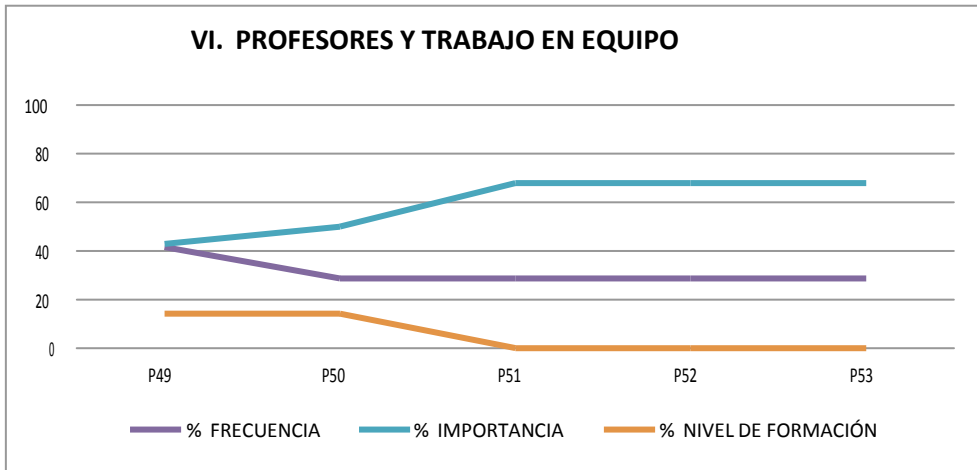


**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación  
**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

**Empleadores:**

**Tabla No. 36**

VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P49</b>	2	42	2	43	1	14
<b>P50</b>	1	29	2	50	1	14
<b>P51</b>	1	29	3	68	0	0
<b>P52</b>	1	29	3	68	0	0
<b>P53</b>	1	29	3	68	0	0



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al encuestar a los docentes sobre estos aspectos contestaron que en frecuencia el 14% es para las preguntas 49, 50 y 53; en importancia el 96% es para la pregunta 51; y en nivel de formación el 29% es para la pregunta 50. Los empleadores consideran que en frecuencia el 42% es para la pregunta 49; en importancia el 68% es para las preguntas 51, 52 y 53; y en nivel de formación el 14% para las preguntas 49 y 50.

Antunez, S. (1999) señala que el trabajo colaborativo entre docentes “constituye uno de los más determinantes criterios de calidad. Se expresa mediante diversos factores, entre ellos: «planificación y ejecución del trabajo de manera colegiada...» (OCDE, 1989); «procesos de colaboración, cohesión y apoyo» (Murphy, Hallinguer y Mesa, 1985)”

Los docentes demuestran un gran interés por estas tareas, esto se debe a que tienen cierta tendencia a trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo y a colaborar con las diversas actividades estudiantiles.

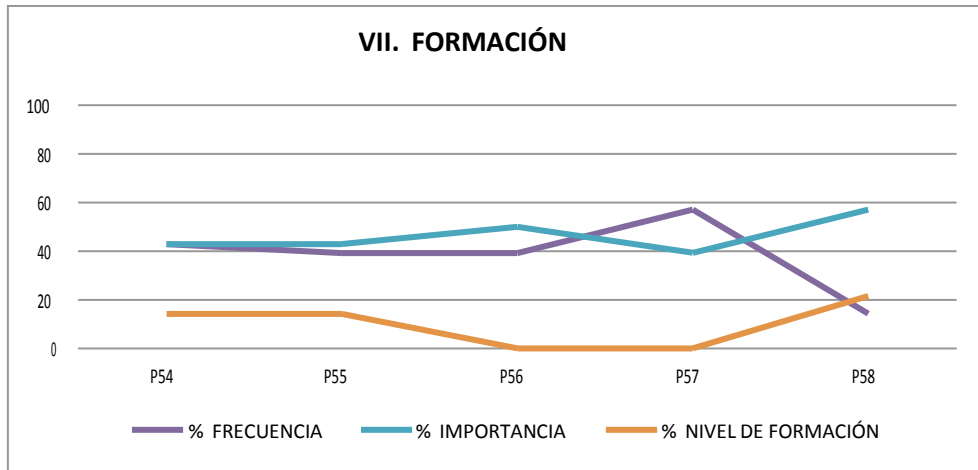
### 3.5.7 Actividades de formación que ejecuta el titulado

**Docentes:**

**Tabla No. 37**

VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	2	43	2	43	1	14
P55	2	39	2	43	1	14

<b>P56</b>	2	39	2	50	0	0
<b>P57</b>	2	57	2	39	0	0
<b>P58</b>	1	14	2	57	1	21



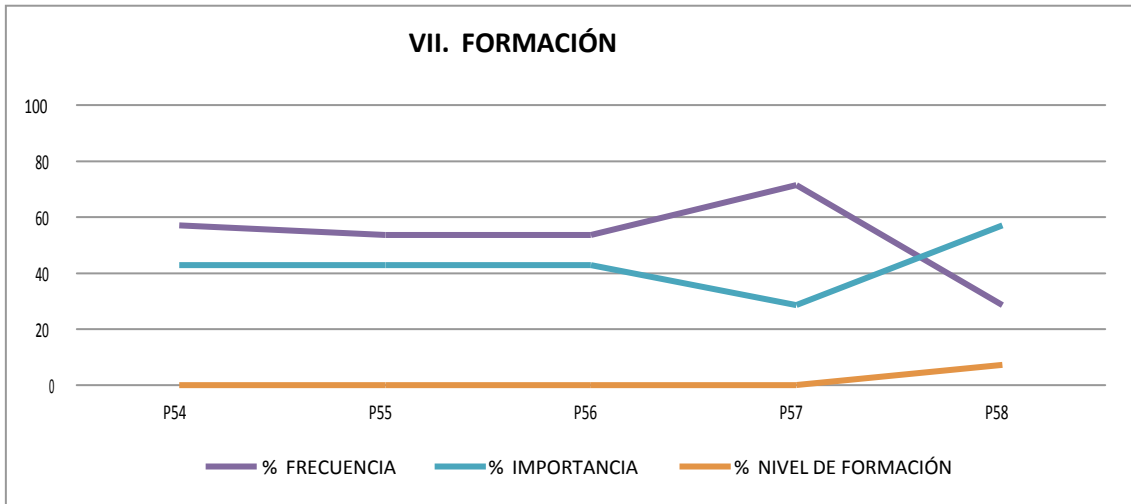
**Fuente:** Encuesta para Titulados en Ciencias de la Educación

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

**Empleadores:**

**Tabla No. 38**

<b>VII. FORMACIÓN</b>						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
<b>P54</b>	2	57	2	43	0	0
<b>P55</b>	2	54	2	43	0	0
<b>P56</b>	2	54	2	43	0	0
<b>P57</b>	3	71	1	29	0	0
<b>P58</b>	1	29	2	57	0	7



**Fuente:** Encuesta para Docentes Empleadores

**Elaboración:** Jaime Mauricio Ortiz Pesantez

Al respecto los docentes titulados contestaron en frecuencia el 57% para la pregunta 57, en importancia el 57% a la pregunta 58, y en nivel de formación el 21% para la pregunta 58. Contrastando con esto, los empleadores en cuestión de frecuencia consideran el 71% para la pregunta 57, en importancia el 57% para la pregunta 58, y en nivel de formación el 7% para la pregunta 58.

Ortiz, S. (2012) señala que la formación docente es “la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa”.

Por ello los docentes opinan que estas actividades son sumamente importantes pero no poseen la correspondiente capacitación por parte del Ministerio de Educación.



## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 3.6 Conclusiones

- ✚ Los docentes investigados laboran en establecimientos educativos distintos, la mayoría de ellos (58%) no superan los 40 años de edad y casi todos (86%) son de sexo femenino. Estudiaron en establecimientos educativos fiscales, con jornada regular y la mayoría de ellos (86%) no siguió estudiando luego de haberse graduado.
- ✚ Tanto docentes como empleadores consideran que existe un bajo nivel de formación universitaria (1,6 puntos), y requieren de la formación permanente que debe brindar el Ministerio de Educación.
- ✚ Tanto empleadores como docentes consideran que existe una relación directa entre su formación académica y la actividad laboral debido a que todos los investigados (100%) han podido ingresar a laborar como docentes.
- ✚ Los docentes titulados realizan con mucha frecuencia (6,8 puntos) las labores relacionadas con su labor docente.
- ✚ Los docentes y empleadores consideran que tiene mucha importancia (7,8 puntos) las tareas que realizan cotidianamente como educadores.
- ✚ En lo relacionado al nivel de formación que tienen los titulados se concluye que ellos tienen un bajo nivel de formación (3,5 puntos) el cual requiere ser fortalecido con capacitaciones permanentes.
- ✚ Existe la necesidad de realizar una propuesta que permita fortalecer el nivel de formación que poseen los docentes, a fin de cimentar en ellos la necesidad de la formación continua.

#### 3.7 Recomendaciones

- ✚ Fortalecer la formación de los docentes por parte del Ministerio de Educación promoviendo permanentemente cursos de formación y actualización docente a fin de mejorar el nivel pedagógico.
  
- ✚ Realizar por parte de los Directores o Rectores de los establecimientos educativos cursos para reforzar la formación docente de toda su planta docente.
  
- ✚ Concienciar a los docentes titulados a fin de que tomen conciencia de la necesidad de actualizar permanentemente sus conocimientos pedagógicos mejorando la calidad de la educación.
  
- ✚ Motivar para que los docentes titulados cumplan eficaz y cotidianamente sus labores como docentes dentro de los establecimientos educativos en los cuales laboran.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: (TEMA)**

ACTUALIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA EN EL PERIODO 2013

#### **3.8 Justificación**

La formación permanente del docente es una necesidad de la educación actual, en pro de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Esta preparación permite que los docentes mejoren su metodología de enseñanza y con ella se mejore el aprendizaje en los alumnos.

Esta metodología necesita complementarse con una la didáctica, la cual le dota al docente de estrategias para facilitar el aprendizaje de los y las estudiantes.

Comprendiendo esto, habría que contrastarlo con la realidad de la educación en el Ecuador. Actualmente los docentes tienen un bajo nivel de formación acerca de la Metodología de Enseñanza-Aprendizaje, es por ello que se hace imprescindible actualizar la formación pedagógica de los docentes a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en cada uno de los establecimientos educativos donde laboran.

Esta iniciativa requiere del apoyo y colaboración de quienes son directivos de los establecimientos educativos, para organizar un Curso Semipresencial que permita mantener el criterio de la formación permanente del docente.

#### **3.9 Objetivos**

##### **3.9.1 General**

Actualizar la metodología de enseñanza-aprendizaje de los docentes de Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

##### **3.9.2 Específicos**

- ✚ Desarrollar habilidades en el uso de la metodología de enseñanza-aprendizaje en los docentes titulados.
- ✚ Realizar un Curso Semipresencial sobre actualización Metodológica para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**3.10 Metodología: Matriz del marco lógico**

**3.10.1 Análisis de involucrados**

<b>GRUPOS</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>INTERÉS EN UNA ESTRATEGIA</b>	<b>CONFLICTOS POTENCIALES</b>
Profesores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de Capacitación Docente</li> <li>- Actualización sobre metodologías de enseñanza aprendizaje</li> </ul>	Capacitarse sobre metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje	Distancia geográfica para seguir la capacitación.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco interés en promover el constante mejoramiento de la práctica docente.</li> <li>- Ninguna atención a la profesionalización docente.</li> <li>- Poco presupuesto destinado para capacitación docente.</li> </ul>	Promover Talleres de formación Profesional Docente	Falta de Presupuesto Escolar.

**3.10.2 Análisis de problema**

Desactualización Efectos Falta de motivación y  
 Bajo desempeño como causas No asistencia en  
**DESACTIVACIÓN DE LAS METODOLÓGICAS DE ENSEÑANZA**  
 en el aprendizaje  
**APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES**  
 sobre Metodologías de Metodología de  
 enseñanza aprendizaje

Directivos desatienden  
 el mejoramiento  
 constante de la práctica  
 docente




**3.10.3 Análisis de objetivos**



**PROPÓSITO METODOLÓGICO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES**

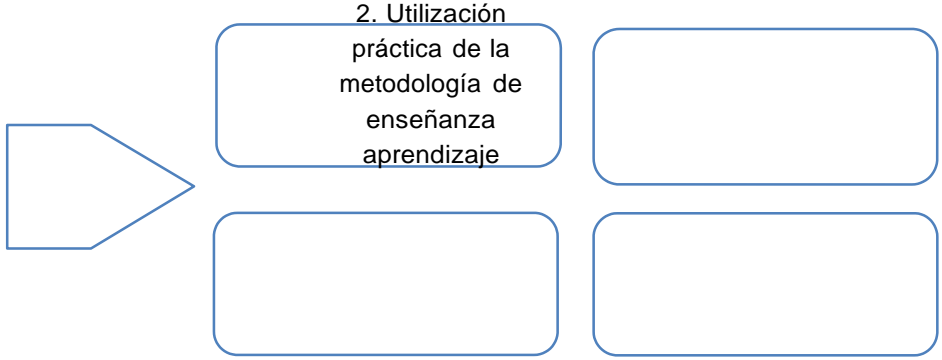
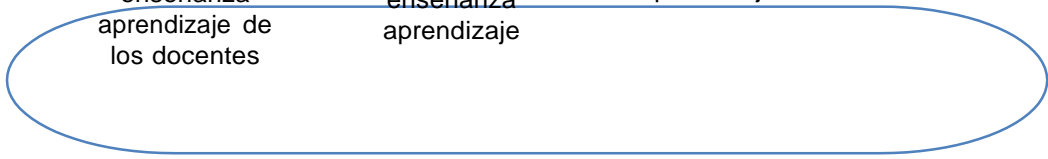
Docentes capacitados sobre metodologías de enseñanza-aprendizaje

Mejora constante en el uso de la metodología de enseñanza-aprendizaje

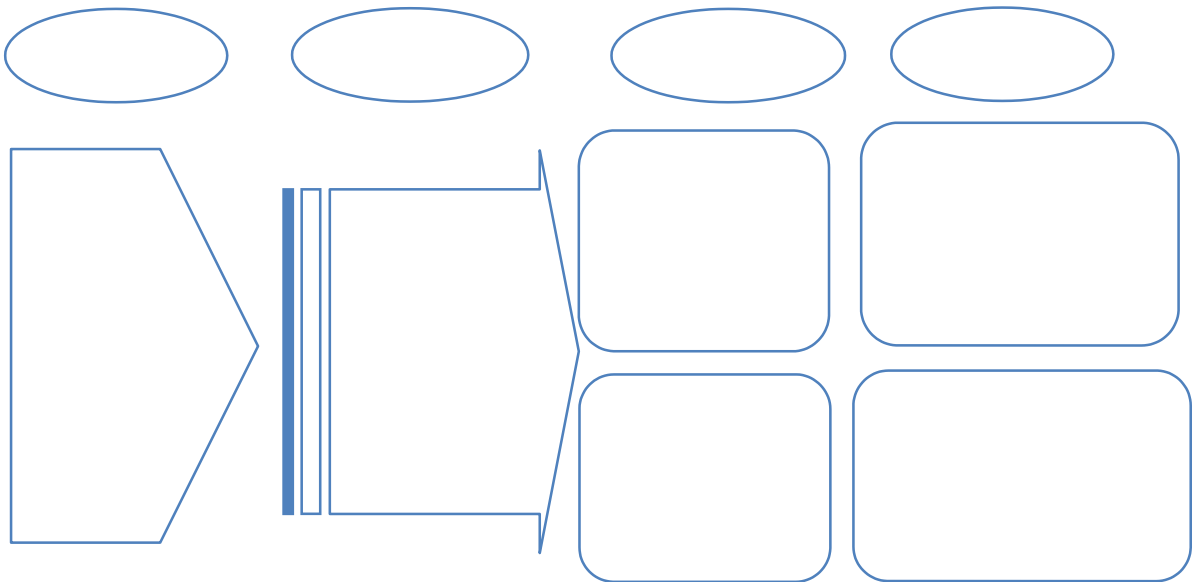
1. Adquisición de conocimientos organizacionales en el Aula de enseñanza-aprendizaje

2. Aplicación práctica de la Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

Aprovechamiento de la metodología en el proceso de enseñanza-aprendizaje.



**3.10.4 Análisis de estrategias**



**3.11 Plan de acción (etapa de planificación)**

**3.11.1 Matriz del marco lógico**

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
-------------------	---	---------------------------------	-----------

<b>FIN (OBJETIVO DE DESARROLLO)</b> Aprovechamiento de la metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Incremento del rendimiento académico en el 70% de alumnos.	Para realizar la verificación se utilizará el registro de notas de los alumnos y se comparará con las notas del anterior trimestre.	Persiste el bajo rendimiento académico en los estudiantes.
<b>PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL; SITUACIÓN FINAL)</b> Adquirir destrezas actualizando la metodología de enseñanza aprendizaje de los docentes	Todos los docentes emplean metodologías didácticas al desarrollar sus clases	La verificación la ejecutará el Director de la Escuela, además se comprobará en los planes de clases los cuales deberán contener dichas metodologías.	Todos los docentes siguen laborando en la escuela y aplican la metodología de enseñanza aprendizaje en sus clases
<b>COMPONENTES – RESULTADOS</b> 1. Adquisición de destrezas en el uso de la metodología de enseñanza aprendizaje 2. Utilización práctica de la metodología de enseñanza aprendizaje	Al concluir con la propuesta todos los docentes adquieren destrezas al emplear la metodología de enseñanza aprendizaje.	Se verificará empleando la observación de las clases dictadas por los docentes.	Todos los docentes aceptan incorporar la metodología de enseñanza aprendizaje para dictar sus clases.
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES (ACCIONES)</b> 1.1 Organización de un Curso semipresencial sobre la Metodología de Enseñanza Aprendizaje 2.1 Realizar una clase práctica en el Aula utilizando la metodología de enseñanza aprendizaje	<u>Insumos:</u> - Capacitador - Director de la Escuela - Docentes - Lapton - Proyector - Módulos para Docentes - Marcadores - Esferográficos	<u>Presupuesto:</u>  <i>Costos:</i> Materiales: \$ 100,00 Capacitador: \$ 100,00  <i>Financiamiento:</i> Escuela: \$ 100,00 Docentes: \$ 100,00	Existe en interés por desarrollar el Curso semipresencial y también existen los recursos económicos necesarios.

### 3.12 Resultados esperados

- Todos los docentes emplean metodologías de enseñanza aprendizaje al desarrollar sus clases prácticas.

- Los directivos se interesan en promover el mejoramiento pedagógico de los docentes que laboran en la institución.
- Despertar el interés en los docentes de continuar su formación pedagógica.

### **3.13 Bibliografía de la propuesta**

- De la Torre, S. (2000): *Estrategias didácticas innovadoras: recursos para la formación y el cambio*. Barcelona, España: Octaedro Editorial.
- Nebot-Cegarra, J., Campillo, M., y Pérez, J. (enero-marzo 2003). *Influencia de la metodología docente en la adquisición rápida de conocimientos*. Recuperado el 20 de junio de 2013 de Scielo: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1575-18132003000100004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132003000100004)



#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero de 2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de [www.aneca.es/var/media/148145/publi\\_competencias\\_090303.pdf](http://www.aneca.es/var/media/148145/publi_competencias_090303.pdf)
  
- ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (Marzo, 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de ANECA: [www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi\\_procesosil.pdf](http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf)
  
- Antunez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Recuperado el 22 de mayo de 2013 de Universidad Autónoma de Barcelona: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24p89.pdf>
  
- Avalos, B. (Enero, 2009). *La inserción profesional de los docentes*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado.: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
  
- Birgin, A. (2000). *La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión*. Frigoto, G., Gentili, P (Ed.), *La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo* (pp. 221-239). Buenos Aires: Editorial CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/subida/clacso/gt/20101010020526/gentili.pdf>
  
- Cabrera, M. (16 de marzo de 2009). *La importancia de la colaboración familia-escuela en la educación*. Recuperado el 21 de mayo de 2013 de Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas: [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_16/MARIA\\_CABRERA\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/MARIA_CABRERA_1.pdf)
  
- Campos Villabobos, N. (2011) *Definición de maestro, el que enseña*. Recuperado el 10 de Mayo de 2013 de Filosofía y Educación del Siglo XXI de: <http://filosofiaeducacional.bligoo.es/definicion-de-maestro-el-que-ensena>

- Colegio Particular Demetrio San Pedro. (2013). *Terapias Psicopedagógicas*. Recuperado de [http://demetriosanpedro.edu.ec/cont\\_terapias.html](http://demetriosanpedro.edu.ec/cont_terapias.html)
  
- Cornejo Abarca, J. (Enero-abril de 1999). *Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina*. Recuperado el 21 de marzo de 2013 de la Revista Iberoamericana de Educación: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a02.htm>
  
- Definición.de (2008-2013) Diccionario Web. Recuperado de: <http://definicion.de/>
  
- Gil, L. (2012, 23 de noviembre). *Gestión directiva del centro educativo: condición de calidad. El Nuevo Diario*. Recuperado de: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/270121-gestion-directiva-del-centro-educativo-condicion-de-calidad>
  
- González Brito, A.I., Araneda Garcés, N., Hernández González, J., Lorca Tapia, J. (2005). *Inducción Profesional Docente*. Recuperado el 21 de marzo de 2013 de Estudios Pedagógicos Valdivia: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052005000100003>
  
- Herrán, A. de la (2008). Capítulo 7-III: *Metodología didáctica en Educación Secundaria: Una perspectiva desde la Didáctica General*. En A. de la Herrán y J. Paredes, *Didáctica General: La práctica de la enseñanza en Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Madrid: Mc Graw-Hill.
  
- Hoyos, C. (2008). *La importancia del trabajo mancomunado en el proceso de la práctica docente*. Recuperado de <http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/129-importancia.pdf>
  
- León, M. (2010). *Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador*. Recuperado el 16 de enero de 2012 de Universidad Técnica Particular de Loja.: <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=480>
  
- 76
  
- Mas Torello, O. (Diciembre 2011). *El profesor universitario: sus competencias y formación*. Recuperado de Profesorado Revista de Curriculum y Formación del Profesorado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>

- Ministerio de Educación del Ecuador (Noviembre de 2011). *Introducción al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-BGU-Introduccion.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2013, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes.html>
- Ordaz, R. (mayo 2012). *La labor docente y su trascendencia social. Televisión Educativa*. Recuperado de <http://www.televisioneducativa.gob.mx/cete/index.php/articulos/55-la-labor-docente-y-su-trascendencia-social>
- Ortiz, S. (14 de mayo de 2012). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Recuperado el 26 de mayo de 2013 de Universia Blog de Formación: <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Radio Digital Ludens (2013). *Tareas Dirigidas*. Recuperado de: <http://www.ludens.com.ve/tareasdirigidas.html>
- Rael, M. (17 de abril de 2009). *La investigación en la práctica docente*. Recuperado el 20 de mayo de 2013 de la Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas: [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_17/MARIA%20ISABEL\\_RAEL\\_FUSTER\\_2.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/MARIA%20ISABEL_RAEL_FUSTER_2.pdf)
- Ramos, G., Ponce, B., Orozco, A. (19 de noviembre de 2007). *Autoevaluación de la Práctica Docente para Profesores de Educación Primaria*. Recuperado el 20 de mayo de 2013 de Educar Chile, El portal de la Educación: [http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5Cautoevaluacion\\_practica\\_docente\\_para\\_prof\\_B%C3%A1sica%20Mx.pdf](http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5Cautoevaluacion_practica_docente_para_prof_B%C3%A1sica%20Mx.pdf)
- Real Academia Española (2013) Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de: <http://www.rae.es/rae.html>
- Rodríguez, A. (2005). *La Supervisión Educativa*. Recuperado de Mailxmail.com de: <http://www.mailxmail.com/curso-supervision-educativa/supervision-educa>

tiva

- Serna, A. (26 de marzo de 2012) *Herramientas para la investigación*. Recuperado de Slideshare.com: [http://www.slideshare.net/itsel\\_89/conceptos-de-investigacion-educativa](http://www.slideshare.net/itsel_89/conceptos-de-investigacion-educativa)
  - Thefreedictionary (2013) Diccionario de Español. Recuperado de: <http://es.thefreedictionary.com>
  - Vaillant, D. (12 de abril de 2009). *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente.: <http://www.ugr.es/~recfpro/>
  - Weller, J. (Marzo, 2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Recuperado el 16 de enero de 2012 de Universidad Técnica Particular de Loja.: <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/course/view.php?id=480>
- 76
- Wordreference.com (2013). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.wordreference.com/>

## 5. ANEXOS

### Anexo 1: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.

Estimados Egresados:

A continuación se realizan aclaraciones importantes para tomar en cuenta al momento de realizar la investigación de campo, por favor lea cada una de ellas.

#### CÓDIGOS

La manera correcta en la que debe colocar los códigos en sus encuestas para la investigación es:

En primer lugar considere que cada encuesta tiene su propio código, por lo tanto no puede haber dos encuestas realizadas a dos titulados distintos con la misma numeración. Los listados con los códigos que deben colocar ya se encuentran organizados y estipulados y se adjuntan en la hoja Excel denominada CÓDIGOS.

Ejemplo del código completo del primer investigado:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	I	0	0	0	1

Para el código del Directivo, hay que aclarar que es el mismo código del Investigado, lo único que cambia es la letra I por la D para diferenciarlos antes del número. Estas letras ya se encuentran impresas en las encuestas, por lo tanto no las deben modificar.

Ejemplo del código completo del primer directivo:

Provincia		Investigador			Investigado				
0	1	0	0	1	D	0	0	0	1

#### ACLARACIONES IMPORTANTES

- 1º Por favor revise nuevamente los instrumentos debido a que luego del pilotaje y de sus recomendaciones se han cambiado algunos aspectos de los mismos.
- 2º Al momento de realizar la investigación de campo, no se olvide de llenar la ficha de contacto.
- 3º En el manual para la elaboración del trabajo de fin de titulación, denominado "*Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la licenciatura de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL*" se encuentra en anexos las cartas dirigidas a los docentes titulados y a los directivos. No se olviden de imprimirlas y presentarlas al momento de realizar el contacto.
- 4º Recuerde que usted debe entrevistar al directivo y realizar las 5 preguntas que se encuentran en su Manual para la elaboración del Trabajo de Fin de Titulación; para esto,

debe llevar cámara de fotos, grabadora, un cuaderno de apuntes. Esta entrevista la debe incluir en su trabajo de investigación, en el apartado de anexos.

5º Un aspecto importante a considerar es que ahora ustedes tienen un solo instrumento para los docentes, denominado ENCUESTA A TITULADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA, dividido en dos apartados (A. *Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL*; y, B. *Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL*) lo que va a facilitar la impresión y recolección de los datos. Y otro instrumento denominado “INVENTARIO DE TAREAS DOCENTES”, que está dirigido a directivos.

6º El directivo que debe llenar el “*Inventario de Tareas del trabajo Docente*”, es la persona que conoce sobre las actividades que realiza el docente titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por lo tanto, se lo debe llenar desde el conocimiento de las actividades o tareas que realiza el titulado de Ciencias de la Educación de la UTPL. Este inventario no es para conocer las actividades administrativas que realiza el directivo. Este inventario va a ser útil al momento de analizar los datos, para poder realizar un estudio comparativo entre lo que dice el titulado y lo que dice el directivo.

7º Luego de la aplicación de los instrumentos, revise que se encuentren contestados correctamente y que no queden ítems sin responder.

8º Si encuentra algún ítem que no comprenda, por favor busque información sobre el mismo, antes de solicitar que llenen los instrumentos para que usted sea quien oriente a los encuestados.

9º Los instrumentos que se adjuntan son:

- Códigos para investigados: donde usted encontrará en diferentes hojas Excel la organización de los códigos que usted va a colocar en los instrumentos de investigación.
- Listado de investigados – 2013: en éste se encuentra el listado de investigadores con los investigados a los que deben contactar.
- Encuesta a titulados en ciencias de la educación, mención educación básica: el cuál consta de los dos apartados indicados anteriormente.
- Inventario de tareas docentes: dirigido a los directivos.

10º Los instrumentos que usted debe aplicar son:

- La ficha de contacto, los dos instrumentos de investigación, y la entrevista a directivos.

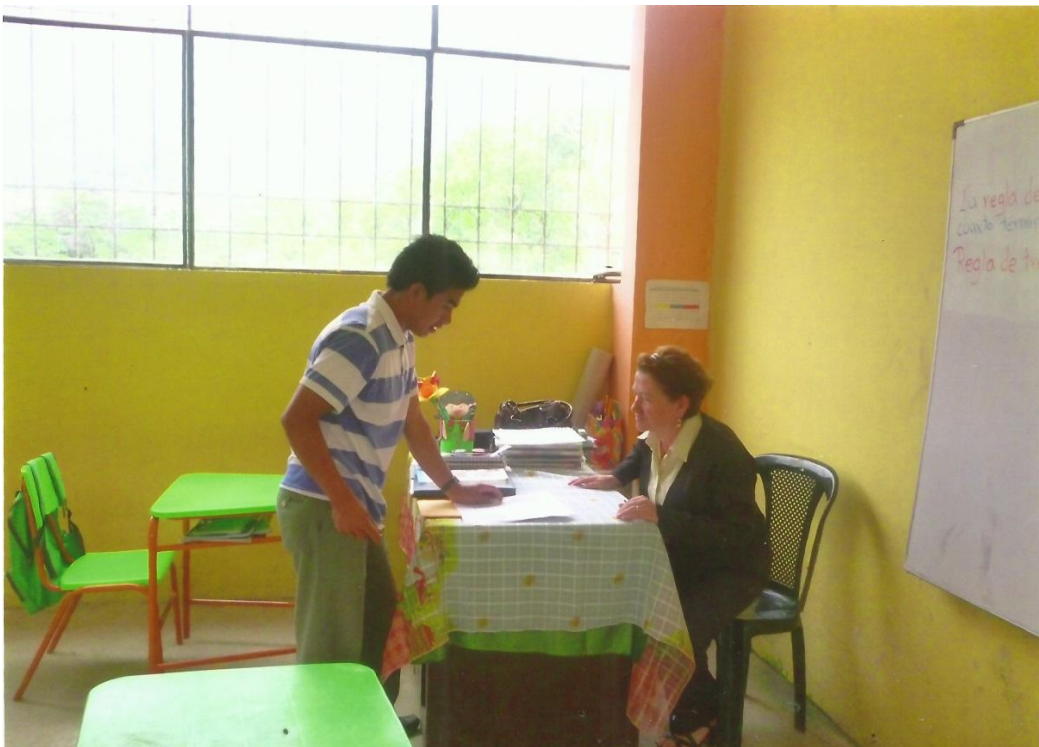
11º Luego de realizar el trabajo de campo y de subir los datos a la matriz (que encontrará en el EVA), usted debe realizar una carátula y anillar: las encuestas a titulados; los inventarios a directivos; las entrevistas a directivos y las fichas de contacto (en este orden); y enviarlos a la UTPL a nombre de la Dra. Sandra Días.

**NOTA:** Se ha tratado de organizar a los investigados de acuerdo al centro asociado en el que se encuentra matriculado el investigador, pero considerando la diversidad de ubicaciones entre investigados e investigadores ha sido una tarea bastante complicada y en algunos casos imposible.

Los listados no van a ser modificados y ustedes como investigadores deben buscar la mejor manera para que el primer contacto con su investigado sea agradable y lo/la comprometa a responder a los instrumentos. Por lo tanto se sugiere que el primer contacto que realice sea cordial y dentro de un ambiente de respeto.

Para finalizar, simplemente agradecerles por el trabajo realizado en el pilotaje e invitarlos a seguir con el empeño que han demostrado.

¡Éxitos en la aplicación de los instrumentos y en la finalización de su trabajo de fin de titulación!

**Anexo 2: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)**













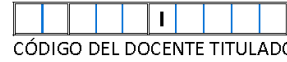








**Anexo 4: Encuesta aplicada a los Docentes y a Empleadores**



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

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO																
		I																
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN				
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución	1	2	3	4	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	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	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	1	2	3	4
	e		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes	1	2	3	4	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	1	2	3	4
	51	Participar en sesiones de trabajo	1	2	3	4	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	1	2	3	4
	53	Participar en Círculos de Estudio	1	2	3	4	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	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	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	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	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	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	1	2	3	4
	g.		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!																		